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

A.N.E (9438-07)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 027

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 060459

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres		M-17214-11

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-10	84-10-19		84-07-01	86-06-30	50

Association	Employeur
☒ Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce locale 747 Att: Mme Huguette Plamondon, dir. adj. 4645 rue d'Iberville Montréal, QC. H2H 2L9	☐ Déposant Loeb Inc (Magasin Héritage, Gatineau) 400 Industriel Ave Ottawa, Ontario.
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 07-01 Activité 6328 (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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: M. LOEB LIMITEE et le nom de l'association est: TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES (CANADIAN FOOD AN D ALLIED WORKERS) DETENTEURS D'UNE CHARTE DE L'AMALGAMATED MEAT CUTTERS AND BUTCHER WORKMEN OF NORTH AMERICA LOCAL 747.
- Et. visés: 361 Maloney, Gatineau
  775 St-Joseph, Hull
  999 Dollard, Buckingham

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-02

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

003 (113)

RECHERCHE

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

17214-11 (9438-07)

'84 OCT 19 14:04

MONTREAL MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LOEB INC.
(MAGASIN HÉRITAGE, GATINEAU)

ET/OU SES SUCCESSEURS
CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR",

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	INTERPRÉTATION DES TERMES	2
I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
II	DROITS DE LA DIRECTION	3
III	ADHÉSION SYNDICALE	4
IV	GRÈVE ET LOCK-OUT	5
V	FONCTIONS SYNDICALES	6
VI	DÉLÉGUÉS	6
VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	7
VIII	ARBITRAGE	8
IX	ANCIENNETÉ	9
X	HEURES DE TRAVAIL	12
XI	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
XII	PÉRIODE DE REPOS	16
XIII	SALAIRES	16
XIV	VACANCES PAYÉES	18
XV	CONGÉS STATUTAIRES	19
XVI	CONGÉS SOCIAUX	20
XVII	CONGÉ SANS SOLDE	21
XVII	SÉCURITÉ ET SANTÉ	22
XIX	FONCTION DE JURÉ OU DE TÉMOIN	24
XX	BUANDERIE ET UNIFORMES	24
XXI	CLAUSES GÉNÉRALES	25
XXII	SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES	25
XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION	25
ANNEXE "A"	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE	27
	TEMPS PARTIEL	29
ANNEXE "B"	MONTANTS FORFAITAIRES	30
LETTRES D'ENTENTE		31

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LE BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION EST D'ÉTABLIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL POSSIBLE DES SALARIÉS, DE FAVORISER LES BONNES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIÉS ET DE DONNER AUX PARTIES UN MOYEN DE PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES INTÉRÊTS RESPECTIFS DE CHACUNE DES PARTIES.

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, I.E. POUR QUARANTE (40) HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE, EXCEPTÉ DANS LE CAS D'UNE MISE À PIED.

C) SALARIÉ À TEMPS PARTIEL: TOUT SALARIÉ RÉMUNÉRÉ PAR L'EMPLOYEUR SUR UNE BASE HORAIRE ET QUI TRAVAILLE NORMALEMENT TRENTE (30) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE SAUF EN CAS D'URGENCE INCONTRÔLABLE OU POUR REMPLACER UN SALARIÉ ABSENT TEMPORAIREMENT POUR VACANCE, MALADIE ET ACCIDENT.

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 CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

F) RÉTROGATION: DÉSIGNE LA MUTATION D'UN SALARIÉ À UNE CLASSIFICATION COMPORTANT UNE ÉCHELLE DE SALAIRE DONT LE MAXIMUM EST MOINS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

G) JOUR: A MOINS DE STIPULATION CONTRAIRE, LE MOT JOUR DANS LA PRÉSENTE CONVENTION SIGNIFIE JOUR DE CALENDRIER.

H) JOURS OUVRABLES: POUR LES FINS DE LA PRÉSENTE, LES JOURS OUVRABLES SONT LES JOURS OÙ L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT À LA CLIENTÈLE.

I) MISE À PIED (SALARIÉ RÉGULIER): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ RÉGULIER POUR MANQUE DE TRAVAIL.

J) MISE À PIED (SALARIÉ À TEMPS PARTIEL): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE COMPLÈTE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POUR MANQUE DE TRAVAIL POUR QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES ET PLUS.

NOTES:

A) LE GENRE MASCULIN EST EMPLOYÉ AUSSI POUR LE FÉMININ. ON FERA LES SUBSTITUTIONS NÉCESSAIRES LORSQU'IL Y AURA LIEU ET À MOINS QUE LE CONTEXTE N'INDIQUE LE CONTRAIRE, LE PLURIEL INCLUERA 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 NE SERA INFÉRIEURE À CE QUE STIPULERA TOUTE LOI APPLICABLE.

D) IL EST CONVENU QUE SEUL LE TEXTE FRANÇAIS SERA CONSIDÉRÉ COMME OFFICIEL.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'EMPLOYEUR RECONNAIT 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 DE RECONNAISSANCE SYNDICALE DÉCRIT CI-APRÈS ET ÉMIS LE 18 JUILLET 1980 PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DE LA PROVINCE DE QUÉBEC, À SAVOIR: "TOUS LES SALARIÉS AU SENS DU CODE DU TRAVAIL", POUR SON ÉTABLISSEMENT SITUÉ À 361 BOUL. MALONEY, GATINEAU.

1.02 LES EXPRESSIONS "SALARIÉ" OU "SALARIÉS" UTILISÉES DANS CETTE CONVENTION À MOINS D'UNE MENTION PRÉCISE À L'EFFET CONTRAIRE, SIGNIFIENT SEULEMENT LES PERSONNES QUI FORMENT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉCRITE AU PARAGRAPHE 1.01 QUI PRÉCÈDE.

1.03 SI L'UNE OU L'AUTRE DES CLAUSES DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEVIENT UNE INFRACTION AUX LOIS APPLICABLES LES PARTIES DISCUTERONT DE L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES DE LA CONVENTION QUI PEUT ÊTRE AINSI INVALIDÉE ET S'IL N'Y A PAS ENTENTE, LE LITIGE POURRAIT ÊTRE SOUMIS À LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.

1.04 LES AUTRES SALARIÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES FOURNISSEURS N'EXÉCUTERONT PAS LE TRAVAIL NORMALEMENT EFFECTUÉ PAR LES SALARIÉS FAISANT PARTIE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, SAUF DANS LES CAS SUIVANTS: LES PRODUITS FOURNIS PAR L.V.S., LES ÉPICES, LA BOULANGERIE, LA LIQUEUR ET LA BIÈRE.

1.05 L'EMPLOYEUR CONVIENT DE NE PAS CONCLURE D'ENTENTE INDIVIDUELLE CONTRAIRE OU EN CONFLIT AVEC LES DISPOSITIONS ET BUTS DE CETTE CONVENTION AVEC AUCUN SALARIÉ VISÉ PAR CELLE-CI.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION RECONNAIT QUE L'ADMINISTRATION ET LA GÉRANCE DE L'ENTREPRISE INCOMBENT À L'EMPLOYEUR, Y COMPRIS:

A) LE DROIT D'ÉTUDIER OU D'INTRODUIRE DE NOUVELLES MÉTHODES OU FACILITÉS DE PRODUCTION AMÉLIORÉES;

B) D'ÉTABLIR, MODIFIER ET AMENDER LES RÈGLEMENTS ET LES DIRECTIVES CONCERNANT LE BON FONCTIONNEMENT DE SES OPÉRATIONS ET LA CONDUITE ET LE COMPORTEMENT DES SALARIÉS;

C) DE MAINTENIR L'ORDRE, LA DISCIPLINE ET LE RENDEMENT;

D) D'EMBAUCHER, CONGÉDIER, CLASSIFIER, DIRIGER, PERMUTER, PROMOUVOIR, RETROGRADER, SUSPENDRE, METTRE À PIED ET DISCIPLINER;

E) DE GÉRER SON ENTREPRISE SELON SES ENGAGEMENTS ET SES RESPONSABILITÉS, DE DÉTERMINER L'EMPLACEMENT DE SES ÉTABLISSEMENTS, LA NATURE DE SON ÉQUIPEMENT, ET DE SES INTALLATIONS, SES PROCÉDÉS DE MANUTENTION SELON SES OBJECTIFS ET SES BESOINS;

F) TOUTES LES FONCTIONS DE LA GÉRANCE QUI NE SONT PAS EXPRESSÉMENT ABANDONNÉES OU RESTREINTES PAR LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION SONT MAINTENUES.

2.02 CES FONCTIONS SERONT EXERCÉES D'UNE MANIÈRE COMPATIBLE AVEC LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION.

2.03 TOUTE MÉSENTENTE RÉSULTANT D'UNE DÉCISION ARBITRAIRE OU DISCRIMINATOIRE DE L'EMPLOYEUR PRISE EN VERTU DE CETTE CLAUSE ET RELATIVE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, SERA SOUMISE À LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

2.04 IL EST CONVENU QUE L'EMPLOYEUR AVISE L'UNION PAR ÉCRIT RELATIVEMENT À TOUTE NOUVELLE CLASSIFICATION, OPÉRATION, FERMETURE TOTALE OU PARTIELLE DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR ET QUE L'UNION PEUT DISCUTER AVEC L'EMPLOYEUR RELATIVEMENT À CETTE OU CES NOUVELLES TÂCHES, EN TENANT COMPTE DU TAUX DE SALAIRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION POUR DES TÂCHES SIMILAIRES OU COMPARABLES. A DÉFAUT D'ENTENTE APRÈS UNE PÉRIODE D'ESSAI DE TRENTE (30) JOURS, L'UNION PEUT SE PRÉVALOIR DE LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

3.01 TOUT SALARIÉ DOIT COMME CONDITION DE SON EMPLOI FAIRE PARTIE DE L'UNION ET EN DEMEURER MEMBRE EN RÈGLE PENDANT LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

3.02 TOUT SALARIÉ DOIT AU MOMENT DE SON EMBAUCHAGE SIGNER UNE CARTE AUTORISANT L'EMPLOYEUR 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.

3.03 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 COTISATION.

3.04 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À REMETTRE À TOUS LES MOIS LES COTISATIONS SYNDICALES ET LES FRAIS D'INITIATION ACCOMPAGNÉS DES CARTES SIGNÉES ET D'UN RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES AU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER DE L'UNION PAS PLUS DE QUINZE (15) JOURS APRÈS LA FIN DE MOIS. L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR UN CALENDRIER DE CES PÉRIODES AU DÉBUT DE CHAQUE ANNÉE FISCALE.

3.05 AU MOMENT DE LA REMISE PRÉVUE ICI AU SECRÉTAIRE-FINANCIER DE L'UNION, L'EMPLOYEUR FOURNIT UN ÉTAT INDIQUANT LE NOM DE CHAQUE SALARIÉ SUR LA PAIE DUQUEL UN PRÉLÈVEMENT A ÉTÉ EFFECTUÉ AINSI QU'UNE LISTE DES SALARIÉS EMBAUCHÉS ET CONGÉDIÉS CHAQUE MOIS DE MÊME QUE LES SALAIRES INITIAUX DES SALARIÉS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS.

3.06 IL EST CONVENU QUE L'UNION TIENT L'EMPLOYEUR INDEMNE ET À COUVERT DE TOUTE RÉCLAMATION QUI POURRAIT ÊTRE FAITE CONTRE LUI PAR UN OU PLUSIEURS SALARIÉS PAR SUITE DU PRÉLÈVEMENT SUR LEUR PAIE DES MONTANTS PRÉVUS DANS CET ARTICLE.

3.07 L'EMPLOYEUR REMET À L'UNION MENSUELLEMENT, LES FORMULAIRES DE RAPPORT DE COTISATIONS SYNDICALES QUI INDIQUENT LES PERMUTATIONS, LE DÉPART, LES SALARIÉS QUI ENTRENT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION OU QUI EN SORTENT, LE NOM ET LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA DATE DU DÉPART, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE, LE CHANGEMENT DE NOM, LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL QUI DEVIENNENT PERMANENTS, LE CHANGEMENT D'ADRESSE.

3.08 L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE MEMBRES DE LA DIRECTION MANDATÉS POUR TRAITER DES GRIEFS. L'EMPLOYEUR INFORME L'UNION, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.09 L'UNION FOURNIT À L'EMPLOYEUR, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX INDIQUANT LA DATE DE LEUR ENTRÉE EN FONCTION COMME DÉLÉGUÉS. L'UNION INFORME L'EMPLOYEUR, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.10 DANS LES SOIXANTE (60) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION UNE LISTE COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT DE L'ACCRÉDITATION EN SPÉCIFIANT LE NOM, LE NUMÉRO DE MATRICULE, L'ADRESSE, LA DATE DE NAISSANCE, LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE ET LA DATE D'EMBAUCHAGE.

3.11 TOUS LES ANS, L'EMPLOYEUR CALCULERA LE MONTANT DES RETENUES SYNDICALES ET INDIQUERA CES MONTANTS SUR LES FORMULES T4 ET TP4 DE CHAQUE SALARIÉ; CES FORMULES SERONT REMISES AUX SALARIÉS AU PLUS TARD LE 28 FÉVRIER.

ARTICLE 4 - GREVES ET LOCK-OUT

4.01 VU LES MODALITÉS PRÉVUES DANS CETTE CONVENTION POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS, L'EMPLOYEUR CONVIENT DE N'IMPOSER AUCUN LOCK-OUT AUX SALARIÉS, ET L'UNION CONVIENT DE NE DÉCLENCHER AUCUNE GRÈVE, RALENTISSEMENT, GRÈVE SUR LE TAS OU AUTRES MESURES DE NATURE À NUIRE AU TRAVAIL OU AUX OPÉRATIONS, OU DE PRATIQUER QUELQUE FORME DE PIQUETAGE QUE CE SOIT MÊME DES PLUS PACIFIQUES.

ARTICLE 5 - FONCTIONS SYNDICALES

5.01 LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DE L'UNION POURRONT, APRÈS AVOIR SIGNALÉ LEUR PRÉSENCE AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT, PÉNÉTRER À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT DURANT LES HEURES DE TRAVAIL AFIN DE VOIR À L'OBSERVANCE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LE REPRÉSENTANT SYNDICAL DEVRA SE CONFORMER AUX RÈGLEMENTS DE L'EMPLOYEUR ET ACCOMPLIRA SES FONCTIONS EN NUISANT LE MOINS POSSIBLE AUX OPÉRATIONS. S'IL DOIT PARLER À UN SALARIÉ, IL PRENDRA UN ARRANGEMENT AVEC L'EMPLOYEUR POUR QUE LA RENCONTRE SOIT DANS UN DÉLAI RAISONNABLE.

ARTICLE 6 - DELEGUES

6.01 L'UNION A LE DROIT D'ÉLIRE OU DE NOMMER DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL. S'IL Y A UNE ÉQUIPE DE NUIT, UN (1) DÉLÉGUÉ ADDITIONNEL PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR L'ÉQUIPE DE NUIT. LE DÉLÉGUÉ A POUR FONCTION D'AIDER LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT DANS L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL REPRÉSENTE EN DONNANT SUITE À LEURS PLAINTES OU GRIEFS EN CONFORMITÉ AVEC LE MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS POUR TRAITER DES QUESTIONS QUI SURGISSENT AUX TERMES DE CETTE CONVENTION.

6.02 UNE FOIS TOUS LES SIX (6) MOIS, L'UNION COMMUNIQUE PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, LES NOMS DE SES DÉLÉGUÉS AUTORISÉS ET CEUX DES AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE AINSI QUE LA DATE DE LEUR NOMINATION.

6.03 L'UNION RECONNAIT QUE LES DÉLÉGUÉS ET AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE ONT DES FONCTIONS RÉGULIÈRES À EXÉCUTER POUR LE COMPTE DE L'EMPLOYEUR ET QUE CES PERSONNES N'ABANDONNENT PAS LEURS FONCTIONS RÉGULIÈRES SANS RECEVOIR AU PRÉALABLE LA PERMISSION DU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI, PERMISSION QUI N'EST PAS REFUSÉE SANS RAISON VALABLE. AUX TERMES DE LA PRÉSENTE ENTENTE, L'EMPLOYEUR DÉDOMMAGE LES DÉLÉGUÉS, À RAISON DE LEUR TAUX HORAIRE APPLICABLE POUR LE TEMPS QU'ILS CONSACRENT À DONNER SUITE AUX PLAINTES ET GRIEFS AUX TERMES DE CETTE CONVENTION PENDANT LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.

6.04

A) L'EMPLOYEUR CONVIENT QU'UN DÉLÉGUÉ DES SALARIÉS OU, SI LE DÉLÉGUÉ EST ABSENT, UN MEMBRE DE L'UNION CHOISI PAR ENTENTE MUTUELLE DOIT ÊTRE PRÉSENT À TITRE DE TÉMOIN, CHAQUE FOIS QU'UN SALARIÉ A UNE ENTREVUE NOTÉE DANS SON DOSSIER AU SUJET DE SON TRAVAIL OU DE SA CONDUITE. LE SALARIÉ PEUT DEMANDER AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE QUITTER LA RÉUNION.

B) SI LA RÉUNION SE TIENT EN L'ABSENCE DU DÉLÉGUÉ OU D'UN MEMBRE DE L'UNION, TOUTE CONCLUSION VERBALE OU ÉCRITE EST NULLE ET SANS VALEUR À MOINS QUE LE SALARIÉ N'AIT DEMANDÉ AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE SORTIR.

C) LORSQU'UNE RÉPRIMANDE, UN AVERTISSEMENT OU UNE MESURE DISCIPLINAIRE EST REMIS PAR ÉCRIT, LE SALARIÉ EN QUESTION ET LE DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSSEMENT EN REÇOIVENT UNE COPIE AU PLUS TARD QUARANTE-HUIT (48) HEURES SUIVANT SA REMISE ET UNE COPIE SERA REMISE À L'UNION.

6.05 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'AUCUNE INTIMIDATION, DISCRIMINATION, INTERFÉRENCE, CONTRAINTE OU COERCITION NE DOIT ÊTRE EXERCÉE OU PRATIQUÉE PAR AUCUNE D'ENTRE ELLES, NI LEURS REPRÉSENTANTS OU MEMBRES SOUS PRÉTEXTE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE OU DU MANQUE D'ACTIVITÉ SYNDICALE D'UN SALARIÉ.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 IL EST CONVENU QUE L'UNION OU TOUT SALARIÉ OU L'EMPLOYEUR PEUT SOULEVER DES GRIEFS DANS LE CAS D'INJUSTICE ET/OU DE DISCRIMINATION ET/OU DE MÉSENTENTE RELATIVE À L'INTERPRÉTATION, L'APPLICATION OU LA PRÉTENDUE VIOLATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE. DE TELS GRIEFS SERAIENT ÉTUDIÉS DE LA FAÇON SUIVANTE:

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE: PAR ÉCRIT

LE SALARIÉ, SEUL OU ACCOMPAGNÉ D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL QUI CROIT QUE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL A ÉTÉ VIOLÉE OU MAL INTERPRÉTÉE À SON ENDROIT DOIT, DANS LES SEPT (7) JOURS OUVRABLES SUIVANT LA DATE DE L'INCIDENT AYANT DONNÉ LIEU AU GRIEF, SOUMETTRE CELUI-CI PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT AFIN D'EN ARRIVER À UN RÈGLEMENT RAPIDE. CE DÉLAI DE SEPT (7) JOURS NE S'APPLIQUE PAS LORS D'ERREUR DANS LE SALAIRE DU SALARIÉ.

DEUXIÈME ÉTAPE: PAR ÉCRIT

SI LE GRIEF N'EST PAS RÉGLÉ À LA PREMIÈRE ÉTAPE OU SI LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT NE REND PAS SA DÉCISION DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES, LE REPRÉSENTANT SYNDICAL OU LE DÉLÉGUÉ DE L'UNION DOIT EN APPELER PAR ÉCRIT, AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA RÉCEPTION DU GRIEF À CE STADE.

TROISIÈME ÉTAPE:

A DÉFAUT DE DÉCISION ÉCRITE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES SUIVANT OU SI L'UNION N'EST PAS SATISFAITE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR, LE GRIEF PEUT ÊTRE SOUMIS À L'ARBITRAGE SUIVANT LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

7.03 LA RÉDACTION D'UN GRIEF DÉTERMINE LA NATURE DU GRIEF, LES PRINCIPAUX ARTICLES SOI-DISANT VIOLÉS OU MAL INTERPRÉTÉS ET LE RÈGLEMENT RECHERCHÉ.

7.04 TOUTES LES ENTENTES AGRÉÉES PAR ÉCRIT ENTRE LES PARTIES SONT FINALES ET EXÉCUTOIRES PAR L'EMPLOYEUR, L'UNION ET LES SALARIÉS IMPLIQUÉS.

7.05 TOUT GRIEF TOUCHANT LES RELATIONS ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR EN TANT QUE SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DOIT ÊTRE RÉGLÉ SELON LES DISPOSITIONS DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS EN COMMMENÇANT À LA DEUXIÈME ÉTAPE.

7.06 LES LIMITES DE DÉLAIS SPÉCIFIÉES CI-DESSUS PEUVENT ÊTRE MODIDIFÉES PAR UNE ENTENTE ÉCRITE DES DEUX PARTIES.

7.07 TOUTE CORRESPONDANCE RELATIVE À L'ARBITRAGE SE FERA AU MOYEN DE LA POSTE CERTIFIÉE OU RECOMMANDÉE, OU PAR SERVICE DE COURRIER.

7.08 AUCUN SALARIÉ N'EST CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE, TOUTEFOIS LE RENVOI D'UN SALARIÉ PENDANT SA PÉRIODE DE PROBATION NE PEUT FAIRE L'OBJET D'UN GRIEF, CAR IL EST ENTENDU QUE L'EMPLOYEUR A LE DROIT DE CONGÉDIER UN SALARIÉ PROBATIONNAIRE AVEC OU SANS JUSTE CAUSE. LA PLAINTE D'UN SALARIÉ QUI A COMPLÉTÉ SA PÉRIODE DE PROBATION PORTANT QU'IL A ÉTÉ DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE EST TRAITÉE COMME UN GRIEF POURVU QU'UN ÉNONCÉ ÉCRIT DUDIT GRIEF SOIT PRÉSENTÉ AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANT CELUI OÙ LE SALARIÉ EST DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ. EN PAREIL CAS, ON OMET LA PREMIÈRE ÉTAPE DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS. UN TEL GRIEF TOUCHANT DES MESURES DISCIPLINAIRES, UNE SUSPENSION OU UN RENVOI EST RÉGLÉ AUX TERMES DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA FAÇON SUIVANTE:

A) PAR LA CONFIRMATION DES MESURES DISCIPLINAIRES, DE LA SUSPENSION OU DU RENVOI DÉCIDÉ PAR L'EMPLOYEUR; OU

B) PAR LA RÉADMISSION DU SALARIÉ AVEC OU SANS DÉDOMMAGEMENT POUR LE MANQUE À GAGNER; OU

C) SELON TOUT AUTRE ARRANGEMENT CONSIDÉRÉ JUSTE PAR LES PARTIES OU L'ARBITRE, SELON LE CAS.

7.09 AUCUN AVERTISSEMENT, PLAINTE OU GRIEF DE L'EMPLOYEUR INSCRIT AU DOSSIER D'UN SALARIÉ NE PEUT ÊTRE INVOQUÉ S'IL EST DATÉ DE PLUS DE NEUF (9) MOIS.

7.10 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.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 ADVENANT LE CAS OÙ UN GRIEF NE SOIT PAS RÉGLÉ À LA DEUXIÈME ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS, IL POURRA ÊTRE PORTÉ EN ARBITRAGE, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL, DANS LES TRENTE-ET-UN (31) JOURS DE LA DATE DE LA DÉCISION RENDUE À CETTE DERNIÈRE ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS.

8.02 L'ARBITRE DEVRA, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, ENTENDRE LES TÉMOIGNAGES DES DEUX PARTIES DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT SA NOMINATION.

8.03 L'ARBITRE NOMMÉ SE CONFORMERA AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION. IL N'AURA PAS LE DROIT D'Y AJOUTER, RETRANCHER OU CHANGER QUOIQUE CE SOIT, NI DE RENDRE UNE DÉCISION CONTRAIRE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

8.04 DANS LE CAS DE GRIEFS RELATIFS À DES SUSPENSIONS OU CONGÉDIEMENTS, L'ARBITRE A AUTORITÉ POUR MAINTENIR, MODIFIER, RÉDUIRE OU ANNULER LA SUSPENSION OU LE CONGÉDIEMENT. IL A AUTORITÉ DE DÉCIDER À QUELLE CONDITION LE SALARIÉ DOIT RETOURNER AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR.

8.05 L'ARBITRE DEVRA RENDRE SA DÉCISION DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DERNIÈRE AUDITION DES PARTIES.

8.06 CHACUNE DES PARTIES PAIE LA MOITIÉ DES HONORAIRES ET FRAIS DE L'ARBITRE.

8.07 TOUTE DÉCISION DE L'ARBITRE RENDUE AVEC LES CLAUSES DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE EST FINALE ET LIE LES PARTIES EN CAUSE.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01

A) AUX FINS DE CETTE CONVENTION, L'ANCIENNETÉ D'UN SALARIÉ SIGNIFIE LA DURÉE DE SERVICE CONTINU ACCUMULÉ PAR CE SALARIÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE.

B) L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS SERA PRIORITAIRE SUR CELLE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL DANS TOUS LES CAS. L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE S'APPLIQUE QUE PARMI EUX.

C) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ONT LA PRIORITÉ SUR TOUT NOUVEAU SALARIÉ POUR TOUT POSTE VACANT PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET L'EMPLOYEUR DOIT TENIR COMPTE DE LEUR ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LES SALARIÉS ONT LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

9.02 TOUT SALARIÉ PERD SON EMPLOI ET SES DROITS D'ANCIENNETÉ SANS ÉGARD À SES ANNÉES DE SERVICE POUR LES RAISONS SUIVANTES:

A) S'IL EST CONGÉDIÉ PAR L'EMPLOYEUR ET NON RÉINSTALLÉ PAR LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE;

B) S'IL MET FIN VOLONTAIREMENT À SON EMPLOI;

C) S'IL EST MIS À PIED POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE PLUS DE DOUZE (12) MOIS OU DE PLUS DE VINGT-QUATRE (24) MOIS S'IL A PLUS DE DEUX (2) ANS D'ANCIENNETÉ LORS DE SA MISE À PIED;

D) S'IL S'ABSENTE DU TRAVAIL POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS, SANS DONNER AVIS ET SANS AUTORISATION À MOINS QUE LE SALARIÉ NE PUISSE FOURNIR DES MOTIFS JUSTIFIÉS QUI L'ON EMPÊCHÉ D'AVERTIR;

E) SI APRÈS AVOIR ÉTÉ AVERTI PAR LETTRE RECOMMANDÉE ENVOYÉE À SA DERNIÈRE ADRESSE CONNUE, LE SALARIÉ MIS À PIED NE SE PRÉSENTE PAS AU TRAVAIL SANS RAISON VALABLE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES OU PLUS, SANS UNE PERMISSION DE L'EMPLOYEUR, CE GESTE EST CONSIDÉRÉ COMME UN DÉPART VOLONTAIRE; COPIE SERA ENVOYÉE À L'UNION.

9.03 DANS LE CAS DE MISE À PIED, LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE MIS À PIED ET LE DERNIER SALARIÉ MIS À PIED DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE RAPPELÉ AU TRAVAIL, EN AUTANT QU'IL POSSÈDE LES QUALIFICATIONS POUR EXÉCUTER LE TRAVAIL REQUIS.

9.04 DANS LES CAS DE PROMOTION, L'EMPLOYEUR CONSIDÉRERA LES SALARIÉS POSSÉDANT LES QUALIFICATIONS, LES CONNAISSANCES ET LA COMPÉTENCE POUR SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE CHAQUE TÂCHE. À COMPÉTENCE, CONNAISSANCE ET QUALIFICATIONS RELATIVEMENT ÉGALES, C'EST LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ QUI AURA LA PRIORITÉ.

SI LE SALARIÉ JUGE QU'IL AURAIT DÛ ÊTRE CHOISI, IL POURRA RECOURIR À LA PROCÉDURE DE GRIEF.

9.05 UN SALARIÉ EST EN PROBATION ET NE PEUT ACCUMULER D'ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS COMPLÉTÉ VINGT (20) JOURS TRAVAILLÉS AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ET À COMPTER DE CE MOMENT SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS SA DATE D'EMBAUCHAGE.

9.06 LES PRINCIPES D'ANCIENNETÉ SONT RECONNUS PAR L'EMPLOYEUR. LES MISES À PIED OCCASIONNÉES PAR UN MANQUE DE TRAVAIL AINSI QUE LES RAPPELS SONT FAITS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

A) UN SALARIÉ D'UNE CLASSIFICATION D'EMPLOI QUI EST AVISÉ QU'IL EST DE SURPLUS DANS SON ÉTABLISSEMENT A LE DROIT DE DÉPLACER UN SALARIÉ AYANT MOINS D'ANCIENNETÉ DANS UNE AUTRE CLASSIFICATION D'EMPLOI "ÉQUIVALENTE OU INFÉRIEURE", POURVU QU'IL EN AVISE LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LE REPRÉSENTANT NOMMÉ PAR CE DERNIER PAR ÉCRIT DE SON INTENTION DE CE FAIRE ET POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS POUR LA TÂCHE.

IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ QUI REMPLIT UN POSTE EN VERTU DE CE QUI PRÉCÈDE EST PAYÉ LE TAUX DE LA TÂCHE EN CAUSE. LE FAIT QU'IL NE RÉUSSISSE PAS À COMPLÉTER AVEC SUCCÈS SA PÉRIODE D'ESSAI N'AFFECTE EN RIEN SES DROITS DE RAPPEL À SA CLASSIFICATION D'EMPLOI PRÉCÉDENTE.

9.07 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT LA LISTE D'ANCIENNETÉ QUATRE (4) FOIS PAR ANNÉE.

B) DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIRA À L'UNION UNE LISTE D'ANCIENNETÉ COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA AFFICHÉE PAR L'EMPLOYEUR DANS UN ENDROIT DÉTERMINÉ. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA REMISE AUX DÉLÉGUÉS DE L'UNION. DANS LES TRENTE (30) JOURS APRÈS L'AFFICHAGE, TOUT SALARIÉ QUI DÉSIRE FAIRE CORRIGER SON ANCIENNETÉ PEUT S'ADRESSER À L'EMPLOYEUR MAIS LE FARDEAU DE LA PREUVE INCOMBERA AU SALARIÉ. APRÈS CE DÉLAI, LA DATE D'ANCIENNETÉ DE TOUS LES SALARIÉS EST FINALE ET SANS APPEL.

9.08 L'EMPLOYEUR ANNONCE TOUT POSTE VACANT EN AFFICHANT UN AVIS AU TABLEAU D'AFFICHAGE POUR UNE PÉRIODE DE SEPT (7) JOURS OUVRABLES. L'AVIS PRÉCISE LE TITRE DU POSTE ET LE SALAIRE ATTRIBUÉ À UNE TELLE CLASSIFICATION.

LES SALARIÉS INTÉRESSÉS À UN TEL POSTE PEUVENT POSER LEUR CANDIDATURE EN SIGNANT LEUR NOM SUR L'AVIS AFFICHÉ.

L'EMPLOYEUR AFFICHE LE NOM DU SALARIÉ AFFECTÉ À UN TEL POSTE AUSSITÔT QUE LA DÉCISION EST PRISE.

L'AFFICHAGE DE POSTE S'APPLIQUE SEULEMENT AU POSTE VACANT EN PERMANENCE.

9.09 QUAND UN SALARIÉ EST PROMU À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LE NOM ET LA DURÉE DU SERVICE DU SALARIÉ EN CAUSE DE MÊME QUE LA CLASSIFICATION SONT AFFICHÉS (UNE COPIE EST EN MÊME TEMPS REMISE PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AU DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA DATE DE PROMOTION) AU TABLEAU D'AFFICHAGE DE L'ÉTABLISSEMENT, ET LE DEMEURENT SEPT (7) JOURS OUVRABLES; CEPENDANT, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS DANS LE CAS D'UN SALARIÉ PROMU TEMPORAIREMENT POUR RELEVER UN CHEF DE SERVICE. COPIE DE CET AVIS SERA ENVOYÉE AU BUREAU DE L'UNION.

9.10 ON OFFRE AUX SALARIÉS RÉGULIERS MIS À PIED D'UN EMPLOI À PLEIN TEMPS, UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL.

A) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RECLASSIFIÉS COMME SALARIÉS RÉGULIERS DANS DES EMPLOIS QUI EXIGENT LES MÊMES APTITUDES, NE SONT PAS TENUS DE FAIRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ADDITIONNELLE, POURVU QU'ILS AIENT ÉTÉ EXAMINÉS PAR UN MÉDECIN DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR ET AIENT SATISFAIT AUX NORMES MÉDICALES DE L'EMPLOYEUR POUR UN EMPLOI COMME SALARIÉ RÉGULIER. CET EXAMEN DOIT ÊTRE SUBI DANS LES VING-CINQ (25) JOURS DE TRAVAIL.

B) UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL, RECLASSIFIÉ À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER, CONSERVE LA MOITIÉ DE SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL JUSQU'À CONCURRENCE DE DEUX (2) ANS, DANS SON EMPLOI DE SALARIÉ RÉGULIER (AUTREMENT DIT, IL S'AGIT D'UN MAXIMUM D'UNE (1) ANNÉE D'ANCIENNETÉ À TITRE DE SALARIÉ RÉGULIER). L'ANCIENNETÉ AINSI ACQUISE PEUT ÊTRE UTILISÉE EN CAS DE MISE À PIED, RAPPEL, HAUSSE DE SALAIRE ET VACANCE, MAIS NE S'APPLIQUE PAS À L'ADMISSIBLITÉ DU SALARIÉ AUX DIFFÉRENTS AVANTAGES ACCORDÉS AUX SALARIÉS RÉGULIERS.

C) AU CAS OÙ DEUX SALARIÉS OU PLUS SERAIENT CRÉDITÉS DE LA MÊME DATE D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ SERAIT RÉPUTÉ ÊTRE CELUI AYANT LE PLUS LONG SERVICE CONTINU.

D) UN SALARIÉ RECLASSIFIÉ D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER ET SUBSÉQUEMMENT RETOURNE À UN POSTE À TEMPS PARTIEL CONSERVE AU COMPLET SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL ET DE SALARIÉ RÉGULIER. UN SALARIÉ RÉGULIER CONVERTI EN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL CONSERVE SON ANCIENNETÉ DE SALARIÉ RÉGULIER SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

9.11 EN CAS DE MISE À PIED TOUCHANT DES SALARIÉS QUI ONT PLUS DE TROIS (3) MOIS D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ REÇOIT AU MOINS DEUX (2) SEMAINES D'AVIS OU DEUX (2) SEMAINES DE PAIE EN REMPLACEMENT DE L'AVIS.

9.12 IL INCOMBE À UN SALARIÉ D'AVISER L'EMPLOYEUR DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS À L'AIDE DES FORMULES FOURNIES PAR CELUI-CI DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE, DE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE, D'ÉTAT MATRIMONIAL, DU NOMBRE DE PERSONNES À SA CHARGE OU DE TOUS AUTRES RENSEIGNEMENTS PERTINENTS. SI LE SALARIÉ NÉGLIGE DE LE FAIRE, L'EMPLOYEUR NE PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE DE NE PAS S'ÊTRE CONFORMÉ AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION QUI EXIGENT PAREILS RENSEIGNEMENTS.

9.13 SI LE SALARIÉ DOIT SE SERVIR DE SON AUTOMOBILE DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE SES TÂCHES QUI SONT PRÉALABLEMENT AUTORISÉES PAR L'EMPLOYEUR IL REÇOIT UN MINIMUM DE DIX SEPT CENTS POINT UN (17.1C) LE KILOMÈTRE.

9.14 QUAND UN SALARIÉ POSSÉDANT DE L'ANCIENNETÉ EST NOMMÉ À UN POSTE EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, IL CONSERVE ET CONTINUE D'ACCROÎTRE SON ANCIENNETÉ POUR UNE PÉRIODE MAXIMUM DE DOUZE (12) MOIS; APRÈS CETTE PÉRIODE, IL NE CONSERVE QUE L'ANCIENNETÉ DÉJÀ ACCUMULÉE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN PLUS DE CETTE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS. IL REMPLACE LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DANS SON ANCIEN DÉPARTEMENT.

9.15 UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL EST PROBATIONNAIRE ET N'ACCUMULE AUCUNE ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS TRAVAILLÉ LE PLUS RAPPROCHÉ DE CENT CINQUANTE (150) HEURES DE TRAVAIL OU TROIS (3) MOIS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR, APRÈS QUOI SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS LA DATE DE SON EMBAUCHAGE.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 A) LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SONT RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION SERA DE QUARANTE (40) HEURES RÉPARTIES EN CINQ (5) JOURS.

B) LE NOMBRE TOTAL D'HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR JOUR DOIT ÊTRE LIMITÉ À UN MAXIMUM DE DIX (10) HEURES ET À UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

C) LES HEURES DISPONIBLES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SERONT PROGRAMMÉES SELON L'ANCIENNETÉ DE FAÇON À PROCURER À CHAQUE PERSONNE LE MAXIMUM D'HEURES POSSIBLES JUSQU'À CONCURRENCE DE TRENTE (30) HEURES À CONDITION QU'IL SOIT APTE À REMPLIR LA TÂCHE. UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POSSÉDANT PLUS D'ANCIENNETÉ QU'UN AUTRE AURA TOUJOURS LE CHOIX DES HEURES DE TRAVAIL SUR CET AUTRE SALARIÉ, EN AUTANT QU'IL SOIT DISPONIBLE.

10.02 DANS TOUS LES CAS, LE PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL DEVRA PRÉVOIR DES HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIVES À L'EXCEPTION DES PÉRIODES DE REPAS.

10.03 LES SALARIÉS POINÇONNERONT LEURS CARTES DE PRÉSENCE LORSQU'ILS SERONT EN TENUE CONVENABLE ET PRÊTS À PÉNÉTRER DANS LA ZONE DE TRAVAIL. DE LA MÊME FAÇON, LORSQUE LEUR JOURNÉE DE TRAVAIL SERA TERMINÉE, ILS POINÇONNERONT À LEUR SORTIE DE LA ZONE DE TRAVAIL, À L'EXCEPTION DES PAUSES CAFÉ.

10.04 UNE PROGRAMMATION DE TRAVAIL SERA AFFICHÉE DANS L'ÉTABLISSEMENT AVANT MIDI LE VENDREDI DE CHAQUE SEMAINE, INDIQUANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR TOUS LES SALARIÉS DES DÉPARTEMENTS POUR LA SEMAINE SUIVANTE. ELLE INDIQUE LES HEURES DE TRAVAIL DÉSIGNÉES POUR CHAQUE SALARIÉ POUR LA SEMAINE SUIVANTE ET AUCUN CHANGEMENT N'EST APPORTÉ À CET HORAIRE SAUF QUAND IL SURVIENT UNE URGENCE QUI ÉCHAPPE AU CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR. LE DÉLÉGUÉ REÇOIT UN EXEMPLAIRE DE CET HORAIRE DE TRAVAIL. LES CHANGEMENTS AU PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS (SALARIÉS RÉGULIERS ET À TEMPS PARTIEL) SONT INDIQUÉS SUR L'HORAIRE AFFICHÉ.

10.05 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PROGRAMMÉS SÉPARÉMENT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

10.06 ON ATTEND D'UN SALARIÉ QU'IL SE PRÉSENTE RÉGULIÈREMENT AU TRAVAIL EN CONFORMITÉ AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL. QUAND IL LUI EST IMPOSSIBLE DE RESPECTER SON HORAIRE, IL DOIT EN AVISER LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AUSSI À L'AVANCE QUE POSSIBLE OU AU PLUS TARD AU MOMENT PRÉVU POUR LE DÉBUT DE SON QUART DE TRAVAIL.

10.07 LES PÉRIODES DE REPAS NE DOIVENT PAS DÉPASSER UNE (1) HEURE ET SONT PRISES AU MOINS DEUX HEURES ET DEMI (2 1/2) ET AU PLUS CINQ (5) HEURES APRÈS LE DÉBUT DU TOUR D'ÉQUIPE. TOUTEFOIS, SUR L'ÉQUIPE DE NUIT, ET QUAND LA CHOSE EST JUGÉE MUTUELLEMENT POSSIBLE SUR L'ÉQUIPE DE JOUR, LES EMPLOYÉS PEUVENT OBTENIR UNE PÉRIODE DE REPAS D'UNE DEMI-HEURE (1/2).

10.08 UN SALARIÉ A DROIT À DEUX (2) JOURS DE CONGÉ CONSÉCUTIFS (NORMALEMENT LE SAMEDI ET LE DIMANCHE OU LE DIMANCHE ET LE LUNDI) UNE FOIS PAR QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION. LES SEMAINES OÙ SURVIENT UN CONGÉ STATUTAIRE NE COMPTENT PAS DANS LA PÉRIODE DE QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION.

10.09 LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. JUSQU'À CONCURRENCE DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER UNE SOIRÉE PAR SEMAINE DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL ET PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR UNE SOIRÉE ADDITIONNELLE, SUR UNE BASE VOLONTAIRE. NONOBSTANT LES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 10.11, UNE SOIRÉE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉE QUAND L'ÉTABLISSEMENT N'EST PAS OUVERT, À CONDITION QU'IL NE S'AGISSE PAS D'UN SAMEDI SOIR.

LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. PLUS DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER DEUX (2) SOIRS DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

10.10 UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER PENDANT UN TOUR D'ÉQUIPE COMPLET DE QUATRE (4) À DIX (10) HEURES ENTRE L'HEURE DE FERMETURE ET D'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT. IL EST INTERDIT DE PRÉVOIR À L'HORAIRE DES TOURS D'ÉQUIPE D'UN SEUL SALARIÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT OU DANS LE SERVICE DE LA VIANDE.

10.11 L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER D'UN SALARIÉ PRÉVOIT QU'IL N'EST PAS TENU DE TRAVAILLER PLUS D'UNE DEMI-HEURE (1/2) APRÈS LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.

10.12 UN SALARIÉ DÉSIGNÉ POUR UN TOUR D'ÉQUIPE DE NUIT ENTRE LA FERMETURE ET L'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT REÇOIT UNE PRIME DE SOIXANTE CENTS (60c) L'HEURE POUR TOUTES SES HEURES DE TRAVAIL. CET HORAIRE D'ÉQUIPE DE NUIT NE DOIT PAS COMMENCER AVANT 10H00 P.M. DANS LE CAS D'UNE SEMAINE ENTIÈRE DE TOURS D'ÉQUIPE DE NUIT, LES SALARIÉS SONT DÉSIGNÉS POUR QUATRE (4) NUITS DE DIX (10) HEURES OU POUR CINQ (5) NUITS CONSÉCUTIVES DE HUIT (8) HEURES.

LA PRIME DE NUIT SUSMENTIONNÉE DOIT ÊTRE INCORPORÉE À LA PAIE DE VACANCES ET DE CONGÉS STATUTAIRES DE MEMBRES RÉGULIERS DE L'ÉQUIPE DE NUIT.

10.13 UNE PRIME DE TROIS DOLLARS ($3.00) PAR JOUR EST PAYÉE À TOUT SALARIÉ RÉGULIER DE JOUR QUI TRAVAILLE LE SOIR APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30).

10.14 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL CENSÉS FAIRE UN TOUR D'ÉQUIPE DE SEPT (7) HEURES QUI SE TERMINE APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30) TOUCHENT UNE ALLOCATION DE REPAS DE TROIS DOLLARS ($3.00).

10.15 UN SALARIÉ RAPPELÉ POUR TRAVAILLER EN SURTEMPS A DROIT À LA GARANTIE D'AU MOINS QUATRE (4) HEURES DE TRAVAIL; TOUTEFOIS, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS QUAND LE SURTEMPS SE FAIT AU DÉBUT D'UNE JOURNÉE ET QU'IL EST SUIVI IMMÉDIATEMENT PAR UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER PRÉVU À L'HORAIRE.

10.16 ÉTANT DONNÉ QUE L'UNION RECONNAIT QUE L'EMPLOYEUR DOIT EMBAUCHER DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, IL EST MUTUELLEMENT CONVENU D'ÉTUDIER ET DE CORRIGER TOUT HORAIRE INCORRECT QUI CAUSERAIT L'EMBAUCHAGE DE DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI PLUTÔT QUE L'EMBAUCHAGE D'UN SEUL SALARIÉ RÉGULIER. IL EST TOUTEFOIS ENTENDU QUE CELA S'APPLIQUE SEULEMENT QUAND DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI TRAVAILLENT UNE SEMAINE FRACTIONNÉE DE QUARANTE (40) HEURES ET QUE CELA NE S'APPLIQUE PAS À L'EMBAUCHAGE DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EN FIN DE SEMAINE, À L'EXCEPTION DE REMPLACEMENT POUR VACANCES, MALADIES OU ACCIDENTS.

10.17 L'EMPLOYEUR CONVIENT QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS UTILISÉS DE FAÇON À BRIMER LES SALARIÉS RÉGULIERS ACTUELS OU ÉVENTUELS. PAR CONSÉQUENT, DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS EMBAUCHÉS ET/OU PROGRAMMÉS DE FAÇON À REMPLACER, DÉPLACER OU PRIVER UN ACTUEL OU ÉVENTUEL SALARIÉ RÉGULIER.

10.18 ON NE PEUT DEMANDER À UN SALARIÉ QU'IL ENTAME UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER AVANT QUE HUIT (8) HEURES NE SE SOIENT ÉCOULÉES DEPUIS L'ACHÈVEMENT D'UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER.

10.19 LES SALARIÉS NON ÉTUDIANTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION NE SONT PAS APPELÉS POUR MOINS DE QUATRE (4) HEURES, S'ILS SONT DISPONIBLES.

10.20 COMPTE TENU DU FAIT QUE L'UNION RECONNAIT LE DROIT DE L'EMPLOYEUR À CE QUE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT TEMPORAIREMENT TRAVAILLER DE TEMPS À AUTRE À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS, L'EMPLOYEUR ADMET QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AUTRES QUE LES ÉTUDIANTS, QUI TRAVAILLENT TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS POUR REMPLACER DES SALARIÉS EN CONGÉ AUTORISÉ, MALADES, VICTIMES D'UN ACCIDENT, EN VACANCES, PENDANT UNE PÉRIODE EXCÉDANT TREIZE (13) SEMAINES CONSÉCUTIVES OU POUR DES MOTIFS DE FLUCTUATIONS DANS LES CHIFFRES D'AFFAIRES PENDANT UNE PÉRIODE DÉPASSANT QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES SONT, UNE FOIS CES PÉRIODES RESPECTIVES COMPLÉTÉES, RECLASSIFIÉS À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS ET ILS OBTIENNENT ALORS EN TOTALITÉ LE CRÉDIT D'ANCIENNETÉ AUQUEL ILS ONT DROIT EN VERTU DE L'ARTICLE 9.10, PARAGRAPHE A ET B DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGISSANT LES SALARIÉS RÉGULIERS, LE TOUT CALCULÉ À COMPTER DE LA DATE OÙ ILS ONT COMMENCÉ À TRAVAILLER TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PAYÉS AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN PLUS DE LEUR PROGRAMME QUOTIDIEN D'HEURES DE TRAVAIL.

11.02 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SONT PAYÉS AU TAUX ET DEMI POUR TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EN EXCÈS DE TRENTE (30) HEURES ET/OU EN EXCÉDENT DE LEUR PROGRAMMATION QUOTIDIENNE DONT LE MAXIMUM PEUT ÊTRE DIX (10) HEURES PAR JOUR. CEPENDANT, SI UN SALARIÉ EST PROGRAMMÉ POUR UNE PÉRIODE INFÉRIEURE À HUIT (8) HEURES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX RÉGULIER JUSQU'À CONCURRENCE DE HUIT (8) HEURES ET PAR LA SUITE, IL SERA PAYÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI.

11.03 POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AUTRE QUE CELUI REQUIS POUR LE NETTOYAGE ET LE SERVICE AUX CLIENTS LORS DE LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST VOLONTAIRE DE LA PART DU SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR DOIT PROCÉDER DE LA FAÇON SUIVANTE POUR FAIRE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE:

A) IL A RECOURS AU VOLONTARIAT PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ AU SEIN DE CHAQUE CLASSIFICATION DANS LE RAYON DE L'ÉTABLISSEMENT EN PROCÉDANT D'ABORD PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET ENSUITE PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AU TRAVAIL AU MOMENT OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST REQUIS.

B) S'IL EST IMPOSSIBLE D'OBTENIR SELON LE VOLONTARIAT UN NOMBRE SUFFISANT DE SALARIÉS DE CE MÊME RAYON, L'EMPLOYEUR COMMUNIQUERA AVEC LES AUTRES SALARIÉS TRAVAILLANT ALORS À L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL JUGERA APTES À FAIRE LE TRAVAIL. ENFIN, SI CETTE FORMULE N'EST PAS SUFFISANTE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION, IL ASSIGNERA EN COMMENÇANT PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUIS LES RÉGULIERS SELON L'ORDRE INVERSE DE L'ANCIENNETÉ, LE OU LES SALARIÉS DU RAYON OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST NÉCESSAIRE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION.

11.04 LE TRAVAIL DU DIMANCHE SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE.

11.05 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ RÉGULIER DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DOUBLE (2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ.

11.06 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ

ARTICLE 12 - PERIODES DE REPOS

12.01 LES SALARIÉS ONT UNE PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES SANS PERTE DE SALAIRE DURANT CHAQUE MOITIÉ DE CHAQUE TOUR D'ÉQUIPE LE PLUS PRÈS POSSIBLE DU MILIEU DU TOUR D'ÉQUIPE ET À TOUTES LES TROIS (3) HEURES POUR UNE PROGRAMMATION DE DIX (10) HEURES.

12.02 TOUT SALARIÉ QUI AURA TRAVAILLÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EXCÉDANT DEUX (2) HEURES APRÈS SA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL AURA DROIT À UNE PÉRIODE DE REPOS PAYÉE DE QUINZE (15) MINUTES AVEC PLEINE RÉMUNÉRATION ET PAR LA SUITE, QUINZE (15) MINUTES ADDITIONNELLES POUR CHAQUE TROIS (3) HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.

12.03 TOUTES LES PAUSES ET PÉRIODES DE REPOS SERONT ACCORDÉES SOUS LE PRINCIPE: "LE PREMIER SALARIÉ ENTRÉ AU TRAVAIL EST LE PREMIER SALARIÉ SORTI POUR LES PAUSES À MOINS DE CAS FORTUIT".

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 LA DESCRIPTION ET L'APPLICATION DES CLASSIFICATIONS APPARAISSENT EN ANNEXE "A" DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

13.02 A) LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET LEUR DATE DE MISE EN VIGUEUR APPARAISSENT EN ANNEXE "A" QUI FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION.

B) LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES AINSI QUE LA RÉTROACTIVITÉ SUR LES SALAIRES APPARAISSENT EN ANNEXE "B" QUI FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION.

13.03 NONOBSTANT L'APPLICATION DES TAUX DE SALAIRE PRÉVUS À L'ANNEXE "A", LES SALARIÉS QUI ÉTAIENT À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR LORS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE DE CETTE CONVENTION CONSERVERONT EN TOUT TEMPS LE TAUX DE SALAIRE QU'ILS RECEVAIENT IMMÉDIATEMENT AVANT LA MISE EN VIGUEUR DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX DE SALAIRE QUELLES QUE SOIENT LES TÂCHES QU'ILS ACCOMPLISSENT, ET ILS AURONT DROIT À TOUTES LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE PRÉVUES À CETTE CONVENTION.

EN CAS DE RÉTROGRADATION, LE SALARIÉ IMPLIQUÉ MAINTIENDRA LE SALAIRE QUI EXCÉDAIT LE MAXIMUM PRÉVU À SA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE ET MAINTIENDRA CET EXCÉDENT DÉJÀ ACQUIS À SA NOUVELLE CLASSIFICATION.

13.04 LES SALARIÉS SONT PAYÉS LE JEUDI AVANT 17H00 CHAQUE SEMAINE, POUR LA SEMAINE SE TERMINANT LE SAMEDI PRÉCÉDENT.

13.05 A L'INTÉRIEUR DES CLASSIFICATIONS, LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER LUNDI SUIVANT L'ANNIVERSAIRE DE L'EMBAUCHAGE OU DE LA PROMOTION DU SALARIÉ, SELON LE CAS.

13.06 IL EST ENTENDU QU'UN SALARIÉ PROMU À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE EST RÉTRIBUÉ À L'INTÉRIEUR DE SA NOUVELLE CLASSIFICATION À UN TAUX QUI REPRÉSENTERA 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 CONTINUE 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.

13.07 IL EST ENTENDU QUE LE CHEF DE RAYON EST RÉTRIBUÉ À UN TAUX À L'INTÉRIEUR DE SA CLASSIFICATION, QUI LUI ASSURE UN SALAIRE SUPÉRIEUR À CELUI DES AUTRES SALARIÉS DE SON RAYON.

13.08 LE SALARIÉ QUI EST EMBAUCHÉ À UN TAUX AUTRE QUE LE MINIMUM DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE DE SA CLASSIFICATION, VOIT SES AUGMENTATIONS PROGRESSER NORMALEMENT COMME S'IL AVAIT DÉJÀ À SON CRÉDIT L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR JUSTIFIER CE TAUX.

13.09 A) L'UNION CONVIENT QUE LES SALARIÉS DEVRONT EXÉCUTER TOUT TRAVAIL TEMPORAIRE QUE L'EMPLOYEUR PEUT LUI CONFIER. IL EST ENTENDU TOUTEFOIS QU'UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN POSTE MOINS BIEN RÉMUNÉRÉ QUE LE SEIN A DROIT À SON TAUX DE SALAIRE RÉGULIER.

B) UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À UN TAUX SUPÉRIEUR PENDANT PLUS D'UNE JOURNÉE A DROIT À VINGT DOLLARS ($20.00) PAR SEMAINE OU À QUATRE DOLLARS ($4.00) PAR JOUR POURVU QUE LE SALAIRE AJUSTÉ NE DÉPASSE PAS LE TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION. IL EST CONVENU QUE CET ALINÉA S'APPLIQUE AUX FINS DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES AUX POSTES DE CHEF DU SERVICE DE LA PATISSERIE, CHARCUTERIE, COMMIS DE TENUE DE LIVRES, CHEF CAISSIÈRE, CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES, CHEF DU RAYON DES VIANDES ET ASSISTANT CHEF DU RAYON DES VIANDES.

13.10 AUCUNE RETENUE NE PEUT ÊTRE FAITE SUR LA PAIE D'UN SALARIÉ RÉGI PAR CETTE CONVENTION POUR TOUTE CONSIDÉRATION SANS UNE AUTORIATION ÉCRITE DU SALARIÉ CONCERNÉ SAUF POUR LE RETENUES LÉGALES ET OBLIGATOIRES.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.01 L'EMPLOYEUR TIENDRA COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION AU MOMENT DU CHOIX DE VACANCES DES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SERONT ALLOUÉES SELON LES CRITÈRES SUIVANTS: LES SALARIÉS AYANT À LEUR CRÉDIT AU 30 AVRIL COURANT:

SERVICE CONTINU	VACANCES GARANTIES CHOMEES PAYEES
MOINS DE DOUZE (12) MOIS	UNE JOURNÉE PAR MOIS DE SERVICE PAYABLE À 4% DU SALAIRE TOTAL (MAXIMUM DE 10 JOURS OUVRABLES).
1 AN	2 SEMAINES À 4%
5 ANS	3 SEMAINES À 6%
10 ANS	4 SEMAINES À 8%
20 ANS	5 SEMAINES À 10%

14.02 LA DATE POUR L'ADMISSIBLITÉ DES VACANCES EST LA DURÉE DE SERVICE CONTINU AU 1ER MAI. CEPENDANT, UN SALARIÉ DONT L'ANNIVERSAIRE DE SERVICE EST AVANT LE 31 DÉCEMBRE AURA DROIT AUX VACANCES PRÉVUES DANS LA CONVENTION APRÈS AVOIR OBTENU LE SERVICE REQUIS POUR SES VACANCES ET SERA PAYÉ CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA SECTION 14.01 DE CET ARTICLE. SI LES CIRCONSTANCES LE PERMETTENT, LADITE SEMAINE PEUT ÊTRE ACCORDÉE PLUS TÔT DANS L'ANNÉE.

14.03 LA PÉRIODE DES VACANCES S'ÉTEND DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE ET LES HORAIRES DE VACANCES SONT FIXÉS PAR L'EMPLOYEUR. LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE TROISIÈME, QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT AUTANT QUE POSSIBLE LEURS TROIS PREMIÈRES SEMAINES DE VACANCES ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT, S'ILS LE DEMANDENT, LEURS VACANCES COMPLÈTES EN SEMAINES CONSÉCUTIVES POURVU QU'AUCUNE PARTIE NE TOMBE ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE. EN PRÉPARANT L'HORAIRE DES VACANCES, L'EMPLOYEUR S'EFFORCE DE PERMETTRE AUX SALARIÉS D'EXERCER LEUR CHOIX EN FONCTION DE LEUR RANG D'ANCIENNETÉ.

14.04 LES SALRIÉS CHOISIRONT LES VACANCES PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DANS L'ÉTABLISSEMENT PAR DÉPARTEMENT ET LA LISTE DES VACANCES DEVRA ÊTRE AFFICHÉE AU PLUS TARD LE 15 AVRIL DE L'ANNÉE EN COURS. NI L'EMPLOYEUR NI LE SALARIÉ NE PEUT CHANGER LES DATES DES VACANCES APRÈS LE 30 AVRIL, SAUF PAR ENTENTE ÉCRITE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ INTÉRESSÉ EN PRÉSENCE DU DÉLÉGUÉ DE L'UNION.

14.05 LES VACANCES NE SONT PAS CUMULATIVES ET SONT OBLIGATOIRES.

14.06 LES SALARIÉS RÉGULIERS RECEVRONT LEUR PAIE DE VACANCES AVANT LEUR DÉPART POUR LES VACANCES.

14.07 AVANT DE PARTIR EN VACANCES, LE SALARIÉ EST MIS AU COURANT DE LA DATE PRÉVUE À L'HORAIRE POUR SON RETOUR AU TRAVAIL UNE FOIS LES VACANCES TERMINÉES.

14.08 LE PRINCIPE DES VACANCES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EST LE MÊME QUE CELUI DES SALARIÉS RÉGULIERS; ILS SERONT PAYÉS AU POURCENTAGE (4% - 6% - 8% - 10%) DU SALAIRE BRUT GAGNÉ DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE; CE SALAIRE DE VACANCES SERA REMIS AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AVANT LE 1ER MAI DE CHAQUE ANNÉE.

14.09 LES SALARIÉS QUITTANT L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR AURONT DROIT AU PAIEMENT DU SALAIRE DE VACANCES DÛ AU MOMENT DE LEUR DÉPART, CALCULÉ DU 1ER MAI À LA DATE DE LEUR DÉPART, BASÉ SUR LEURS ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE TEL DÉPART, D'APRÈS 4%, 6%, 8% OU 10% DE LEURS GAINS TEL QU'APPLICABLE DEPUIS LE 1ER MAI.

14.10 AUX FINS DU CALCUL DU DROIT AUX VACANCES, LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS. LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER APRÈS LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS QUI SUIT.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) TOUT SALARIÉ RÉGULIER A DROIT AUX CONGÉS GARANTIS, CHOMÉS ET PAYÉS SUIVANTS:

JOUR DE L'AN
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN (1/2 JOURNÉE)
LE LUNDI DE PAQUES
LA CONFEDERATION
ST-JEAN-BAPTISTE
FETE DU TRAVAIL
ACTION DE GRACE
NOEL
LENDEMAIN DE NOEL

DEUX JOURNÉES ET DEMIE (2 1/2) DE CONGÉS MOBILES PAR ENTENTE MUTUELLE. SI L'ÉTABLISSEMENT EST FERMÉ LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN, LA DEMI-JOURNÉE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ ET SI LE MAGASIN EST FERMÉ LE JOUR DE LA FÊTE DE DOLLARD, UNE JOURNÉE MOBILE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ.

B) 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.

LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL A DROIT AUX CONGÉS MOBILES.

C) POUR AVOIR DROIT AU PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS MENTIONNÉS EN 15.01, LE SALARIÉ DOIT AVOIR TRAVAILLÉ LA JOURNÉE PROGRAMMÉE QUI PRÉCÈDE ET QUI SUIT LA FÊTE, À MOINS DE RAISONS VALABLES DONT LA PREUVE LUI INCOMBE.

15.02 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES TOMBE (NT) UN JOUR NON OUVRABLE, IL EST REPORTÉ LE JOUR OUVRABLE SUIVANT, À MOINS DE DISPOSITION CONTRAIRE CONTENUE DANS UN ARRÊTÉ EN CONSEIL APPLICABLE AUX SALARIÉS.

15.03 LE CONGÉ SE DÉFINIT COMME LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE 0.01 HEURE ET 24 HEURES LE JOUR DU CONGÉ ET IL ÉQUIVAUT À UNE JOURNÉE DE HUIT (8) HEURES.

15.04 AU COURS DE LA SEMAINE D'UN CONGÉ STATUTAIRE, LE JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE EST ACCORDÉ EN PLUS DU CONGÉ STATUTAIRE. SI À CAUSE DES EXIGENCES DU TRAVAIL, UN SALARIÉ TRAVAILLE PLUS DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU PLUS DE QUATRE (4) JOURS, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES FOURNIES EN EXCÉDENT DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU DE PLUS DE QUATRE (4) JOURS.

AU COURS D'UNE SEMAINE COMPORTANT DEUX (2) CONGÉS STATUTAIRES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN EXCÉDENT DE VINGT-QUATRE (24) HEURES OU EN PLUS DE TROIS (3) JOURS.

15.05 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES SURVIENNENT DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES D'UN SALARIÉ, IL A DROIT À LA PAIE DE CONGÉ EN PLUS DE LA PAIE DE SES VACANCES OU IL PEUT PRENDRE CE JOUR DE CONGÉ EN FONCTION D'UN ARRANGEMENT MUTUEL, À LA SUITE DE SES VACANCES OU À UNE DATE ULTÉRIEURE.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 A) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS TROIS (3) JOURS DE CONGÉS PAYÉS LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

PERE
MERE
FRERE
SOEUR
BELLE-MERE
BEAU-PERE

B) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

GRAND-PERE
GRAND-MERE
GENDRE
BRU
BEAU-FRERE
BELLE-SOEUR
PETITS-ENFANTS

C) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS CINQ (5) JOURS DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS DU CONJOINT ET DE SES ENFANTS.

16.02 NAISSANCE OU ADOPTION: LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION DE SON ENFANT, UN SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ DANS LES TROIS (3) SEMAINES DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION.

16.03 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT DE FAIRE COINCIDER LA JOURNÉE DE CONGÉ HEBDOMADAIRE DU SALARIÉ AVEC LA JOURNÉE DU MARIAGE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ (PERSONNES CITÉES EN 16.01) AFIN DE LUI PERMETTRE D'Y ASSISTER.

B) LORSQU'UN SALARIÉ CHANGE LE LIEU DE SON DOMICILE, LE MÊME PRINCIPE CITÉ PLUS HAUT S'APPLIQUE POUR PERMETTRE AU SALARIÉ DE PRENDRE SON CONGÉ HEBDOMADAIRE LE JOUR DE SON DÉMÉNAGEMENT.

C) LE SALARIÉ DOIT DONNER À L'EMPLOYEUR UN AVIS DE SEPT (7) JOURS POUR OBTENIR DE TELS CONGÉS.

16.04 LE SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ ADDITIONNEL PAYÉ, S'IL ASSISTE AUX FUNÉRAILLES DE PARENTS DÉCÉDÉS (PERSONNES CITÉES EN 16.01A) ET QUI ONT LIEU À PLUS DE 480 KILOMÈTRES DE SON DOMICILE.

16.05 LE SALARIÉ A DROIT À UN CONGÉ PAYÉ D'UN (1) JOUR DE HUIT (8) HEURES À L'OCCASION DE SON MARIAGE.

ARTICLE 17 - CONGES SANS SOLDE

17.01 L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE EN CONSIDÉRATION UNE DEMANDE ÉCRITE DE CONGÉ SANS SOLDE. IL EST ENTENDU QUE TOUT CONGÉ SANS SOLDE EXIGE LA REMISE D'UN AVIS RAISONNABLE À L'EMPLOYEUR. IL EST ENTENDU QUE LES CONGÉS SANS SOLDE SONT ACCORDÉS SELON L'ORDRE DE LEUR PRÉSENTATION SANS PRÉFÉRENCE. L'APPROBATION DES CONGÉS SANS SOLDE, DÉFINIE ICI, NE DOIT PAS ÊTRE REFUSÉE SANS MOTIFS RAISONNABLES. DANS LES QUATORZE (14) JOURS DE LA RÉCEPTION D'UNE DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE, UN SALARIÉ REÇOIT UNE RÉPONSE PAR ÉCRIT. TOUT REFUS DOIT ÊTRE MOTIVÉ. TOUTES LES DEMANDES DE CONGÉ SANS SOLDE SONT ADRESSÉES AU GÉRANT DU PERSONNEL PAR L'ENTREMISE DU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT.

17.02 L'EMPLOYEUR ACCORDE UN CONGÉ SANS SOLDE SANS PERTE D'ANCIENNETÉ À UN SALARIÉ QUI EST ÉLU OU NOMMÉ À UN POSTE SYNDICAL. LA DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE DOIT ÊTRE FORMULÉE PAR ÉCRIT ET L'EMPLOYEUR DOIT RECEVOIR UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS.

17.03 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS RÉGULIERS PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT, ET QU'AU PLUS DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS, UN (1) DU SERVICE DES VIANDES ET UN (1) AUTRE D'UN AUTRE DÉPARTEMENT PUISSENT S'ABSENTER DE LEUR ÉTABLISSEMENT À CES FINS.

17.04 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT, DONT DEUX (2) PAR ÉTABLISSEMENT, ET UN (1) PAR DÉPARTEMENT.

17.05 UNE SALARIÉE A DROIT À UN CONGÉ DE MATERNITÉ SELON LES MODALITÉS PRÉVUES PAR LA LOI.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

18.01 L'EMPLOYEUR CONTINUE À PRENDRE DES MESURES RAISONNABLES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE SES SALARIÉS DURANT LEURS HEURES DE TRAVAIL.

18.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER ENTIÈREMENT LES PRIMES DES RÉGIMES SUIVANTES POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS:

A) ASSURANCE-VIE COLLECTIVE: LE DOUBLE DU SALAIRE AU MOMENT DU DÉCÈS MAIS ARRONDI AU SUPÉRIEUR DE $ 1.000.

B) INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE: L'ASSURANCE INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE EST DE 66 2/3% DU SALAIRE DU SALARIÉ, JUSQU'À CONCURRENCE DE $300 PAR SEMAINE. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À COMPTER DE LA PREMIÈRE (1ÈRE) JOURNÉE EN CAS D'ACCIDENT ET À COMPTER DE LA HUITIÈME (8E) JOURNÉE DE CALENDRIER EN CAS DE MALADIE, LE TOUT POUR UNE PÉRIODE DE QUINZE (15) SEMAINES.

C) ASSURANCE-REVENU: L'ASSURANCE INDEMNITÉ REVENU EST DE 66 2/3% DU SALAIRE MENSUEL DU SALARIÉ JUSQU'À CONCURRENCE DE $1,500 PAR MOIS. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À PARTIR DE LA CENT CINQUIÈME (105E) JOURNÉE CIVILE D'INVALIDITÉ TOTALE ET CONTINUE, LE TOUT JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS, PÉRIODE D'INDEMNISATION MAXIMALE.

D) ASSURANCE-MALADIE À COUVERTURE ÉTENDUE: FRAIS ADMIS JUSQU'À CONCURRENCE DE 80% ET UN DÉDUCTIBLE DE $25 PAR PERSONNE, OU UN MAXIMUM DE $50 PAR FAMILLE PAR ANNÉE CIVILE ET UN PLAFOND D'INDEMNISATION PAR PERSONNE DE $5,000 PAR PÉRIODE DE TROIS (3) ANNÉES CONSÉCUTIVES.

E) ASSURANCE-HOSPITALISATION EN SEMI-PRIVÉE (SOINS ACTIFS): JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UN NOMBRE DE JOURS ILLIMITÉS.

F) SOINS DE CONVALESCENCE: JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UNE PÉRIODE MAXIMALE D'INDEMNISATION DE 180 JOURS.

G) RÉGIME DE RETRAITE: LE RÉGIME DE RETRAITE TEL QUE PRÉSENTÉ À LA TABLE DE NÉGOCIATION EST MAINTENU DURANT LA DURÉE DE LA CONVENTION.

18.03 CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE BÉNÉFICE S'ADRESSE AUX SALARIÉS RÉGULIERS ABSENTS DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE.

INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE TERME SIGNIFIE UNE ABSENCE DE UN (1) À TROIS (3) JOURS INCLUSIVEMENT.

DESCRIPTION DE BÉNÉFICE: SIX (6) JOURS PAR ANNÉE DE CALENDRIER RENOUVELABLES AU 1ER JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

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 15 JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

C) LES CONGÉS MENTIONNNÉS CI-HAUTS NE PEUVENT PAS ÊTRE UTILISÉS DE FAÇON CONCERTÉE PAR LES SALARIÉS.

D) LES CONGÉS OCCASIONNELS SONT PAYABLES AU TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR AU MOMENT DU PAIEMENT.

CONDITIONS POUR PAIEMENT: LE SALARIÉ DE CETTE INDEMNITÉ DE CONGÉS OCCASIONNELS EST SOUMIS AUX CONDITIONS SUIVANTES:

LE SALARIÉ DOIT PRÉVENIR SON GÉRANT D'ÉTABLISSEMENT OU SON REMPLAÇANT D'UNE ABSENCE ET IL DOIT DONNER LES RENSEIGNEMENTS SUIVANTS:

A) LA RAISON POUR LAQUELLE IL EST INCAPABLE DE SE PRÉSENTER AU TRAVAIL (MALADIE).

B) LA DURÉE APPROXIMATIVE DE SON ABSENCE, UN (1), DEUX (2) OU TROIS (3) JOURS OU PLUS.

18.04 GARANTIE ACCIDENT: IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL REÇOIVE PAIEMENT POUR LA BALANCE DES HEURES PROGRAMMÉES LA JOURNÉE DE L'ACCIDENT SANS RÉDUIRE SON CRÉDIT DE JOURNÉE D'ABSENCE OCCASIONNELLE.

DE PLUS, L'EMPLOYEUR DOIT PAYER AU TRAVAILLEUR ACCIDENTÉ L'INDEMNITÉ PRÉVUE PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, JUSQU'À CONCURRENCE DES PREMIERS CINQ (5) JOURS PROGRAMMÉS SUIVANT UN ACCIDENT SURVENU AU TRAVAIL. CE PAIEMENT N'A PAS POUR EFFET D'AFFECTER LES JOURS DE CONGÉS OCCASIONNELS.

18.05 COMITÉ DE SÉCURITÉ:

A) DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT UN COMITÉ CONJOINT DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EST FORMÉ DE DEUX (2) REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR ET DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS DÉSIGNÉS PAR L'UNION. LES NOMS DES MEMBRES DE CE COMITÉ SONT AFFICHÉS AU BABILLARD.

B) L'EMPLOYEUR INFORME TOUT SALARIÉ DES RISQUES INHÉRENT À SON TRAVAIL ET LE SALARIÉ N'EXÉCUTE AUCUN TRAVAIL QUI EST DANGEREUX POUR SA SÉCURITÉ, DANS TEL CAS LA PREUVE INCOMBE AU SALARIÉ.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN

19.01 LORSQU'UN SALARIÉ SERA APPELÉ À SERVIR COMME JURÉ, IL RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE JURÉ ET LA SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES.

19.02 LE SALARIÉ CONVOQUÉ COMME JURÉ MAIS QUI N'EST PAS EFFECTIVEMENT CHOISI POUR CETTE FONCTION DOIT SE RAPPORTER AU TRAVAIL LE PLUS TÔT POSSIBLE ET IL NE SUBIRA PAS DE PERTE DE SALAIRE. CEPENDANT, IL LUI APPARTIENDRA DE PROUVER QUE LA DURÉE DE SON ABSENCE FUT CAUSÉE PAR LE FAIT D'ATTENDRE D'ÊTRE CHOISI OU ÉLIMINÉ.

19.03 TOUT SALARIÉ CONVOQUÉ COMME TÉMOIN PAR SUBPOENA, DANS UNE CAUSE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET CONVOQUÉ PAR CELUI-CI OU COMME TÉMOIN DE LA COURONNE, RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE TÉMOIN ET LE SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES, LE TOUT S'APPLIQUANT POUR TOUTES CAUSES CONCERNANT L'EMPLOYEUR.

ARTICLE 20 - BUANDERIE ET UNIFORMES

20.01 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À FOURNIR GRATUITEMENT EN QUANTITÉ RAISONNABLE ET SUFFISANTE LES UNIFORMES, VÊTEMENTS, CHAUSSURES NÉCESSAIRES À L'ACCOMPLISSEMENT NORMAL DU TRAVAIL PRÉVU PAR LES RÉGLEMENTATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE PAYER LES FRAIS DE BLANCHISSAGE ET DE NETTOYAGE DE CES ARTICLES, À MOINS DE SPÉCIFICATION CONTRAIRE DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE. LES UNIFORMES DES SALARIÉES FÉMININES SONT ENTRETENUS ET NETTOYÉS PAR LA SALARIÉE.

20.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER LA SOMME DE SOIXANTE DOLLARS ($60.00) AUX SALARIÉS AFFECTÉS AU DÉPARTEMENT DES VIANDES, DE RÉCEPTION ET À L'ÉQUIPE DE NUIT POUR DÉFRAYER LE COÛT DES BOTTINES DE SÉCURITÉ. CETTE SOMME SERA REMISE AUX SALARIÉS VERS LE 15 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

20.03 LES OUTILS ET VÊTEMENTS PROTECTEURS SONT FOURNIS SANS FRAIS POUR LES SALARIÉS.

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 SI UN SALARIÉ EST TENU PAR L'EMPLOYEUR DURANT SA PÉRIODE D'EMPLOI DE SUBIR UN EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE, L'EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE DOIT ÊTRE SUBI SUR LE TEMPS DE L'EMPLOYEUR ET À SES FRAIS.

21.02 L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DES CARTES D'ATELIER SYNDICAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION. CES CARTES DEMEURENT LA PROPRIÉTÉ DE L'UNION ET L'EMPLOYEUR CONVIENT DE LES REMETTRE IMMÉDIATEMENT À L'UNION SUR DEMANDE.

21.03 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'IL NE DOIT Y AVOIR AUCUNE DISCRIMINATION POUR DES MOTIFS DE RACE, DE COULEUR, DE CROYANCE, D'ÂGE, DE SEXE OU D'ÉTAT CIVIL.

21.04 TABLEAUX D'AFFICHAGE

L'EMPLOYEUR CONVIENT DE METTRE À LA DISPOSITION DE L'UNION DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT UN TABLEAU SUR LEQUEL LES AVIS SUIVANTS SERONT AFFICHÉS:

A) AVIS D'ÉLECTION - RÉSULTAT DES ÉLECTIONS - NOMINATION D'OFFICIERS;

B) AVIS D'ASSEMBLÉES;

C) AVIS D'ACTIVITÉS D'ORDRE SOCIAL OU RÉCRÉATIF;

TOUT AUTRE AVIS DOIT ÊTRE APPROUVÉ ET INITIALÉ PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AVANT D'ÊTRE AFFICHÉ.

21.05 SALLE DE REPOS

UNE SALLE ADÉQUATE POUR LE LUNCH ET REPOS SERA FOURNIE, ELLE SERA CHAUFFÉE, VENTILÉE ET MAINTENUE DANS DES CONDITIONS HYGIÉNIQUES. LE SALARIÉ COOPÉRERA AVEC L'EMPLOYEUR AFIN DE MAINTENIR CETTE SALLE DANS DES CONDITIONS DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE.

21.06 LORS D'UNE ÉLECTION FÉDÉRALE, PROVINCIALE OU MUNICIPALE, L'EMPLOYEUR DÉTERMINERA SUR LA PROGRAMMATION DE TRAVAIL, LES HEURES D'ABSENCE POUR CHAQUE SALARIÉ, SANS PERTE DE SALAIRE SELON LA LOI APPLICABLE.

ARTICLE 22 - SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES

22.01 LA CONVENTION LIE L'EMPLOYEUR ET SES SUCCESSEURS OU CESSIONNAIRES ET EN CAS DE SUCCESSION OU CESSION CONTINUE À LIER L'UNION ET LES SALARIÉS RÉGIS PAR LADITE CONVENTION.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 1984 ET DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'AU 30 JUIN 1986.

23.02 LES PARTIES CONVIENNENT QUE DURANT LES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEMEURERONT EN VIGUEUR JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION.

EN FOI DE QUOI CHACUNE DES PARTIES A FAIT SIGNER CETTE CONVENTION PAR SES REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS CE 10e JOUR DE octobre 19 84

POUR ET AU NOM DE:

LOEB INC.

GUY CORRIVEAU,
GÉRANT DU MAGASIN

CHARLES SÉGUIN,
SURVEILLANT DES VENTES

G. GILLESPIE,
DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

POUR ET AU NOM DE:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

MICHEL JETTÉ

DANIEL PLOUFFE

RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
COMMIS-EMBALLEUR (AIDE-CAISSIER) TOUT SALARIÉ QUI EMBALLE LES COMMANDES À LA CAISSE, PORTE LES COMMANDES À L'AUTOMOBILE, FAIT LE TRI DES BOUTEILLES VIDES, EXÉCUTE CERTAIN NETTOYAGE ET AIDE AU REMPLISSAGE À L'ÉTALAGE.		
DÉBUT	303.45	318.63
3 MOIS	313.95	326.65
6 MOIS	324.45	340.67
9 MOIS	334.95	351.70
12 MOIS	345.45	362.72
COMMIS "B" (CAISSIER/CAISSIÈRE) PRÉPOSÉ AU PRÉ-EMBALLAGE, PRÉPOSÉ AU COMPTOIR DE COURTOISIE, PRÉPOSÉ À LA BALANCE ET PRÉPOSÉ À LA CHARCUTERIE.		
DÉBUT	355.95	373.75
3 MOIS	367.50	385.88
6 MOIS	378.00	396.90
9 MOIS	389.55	409.03
12 MOIS	402.15	422.26
COMMIS "A" PRÉPOSÉ AU TRAVAIL DANS LE RAYON DE L'ÉPICERIE ET/OU DANS LE RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES.		
DÉBUT	344.40	361.62
3 MOIS	360.15	378.16
6 MOIS	374.85	393.59
9 MOIS	394.80	414.54
12 MOIS	410.55	431.08

LE CHEF D'ÉQUIPE DE NUIT REÇOIT UNE PRIME DE VINGT DOLLARS ($20) PAR SEMAINE.

BOUCHER TOUT SALARIÉ QUI TRAVAILLE NORMALEMENT DANS LE RAYON DES VIANDES ET QUI EXÉCUTE LE TRAVAIL NORMAL D'UN BOUCHER.		
DÉBUT	357.00	374.85
3 MOIS	375.90	394.70
6 MOIS	393.75	413.44
9 MOIS	412.65	433.28
12 MOIS	430.50	452.03

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
CHEF DU SERVICE DE LA PÂTISSERIE		
DÉBUT	339.15	356.11
3 MOIS	355.95	373.75
6 MOIS	370.65	389.18
9 MOIS	386.40	405.72
12 MOIS	406.35	426.67
CHEF DU SERVICE DE LA CHARCUTERIE		
DÉBUT	366.45	384.77
3 MOIS	378.00	396.90
6 MOIS	388.50	407.93
9 MOIS	400.05	420.05
12 MOIS	412.65	433.28
COMMIS DE TENUE DE LIVRE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	372.75	391.39
6 MOIS	382.25	402.41
9 MOIS	394.80	414.54
12 MOIS	407.40	427.77
CHEF CAISSIÈRE		
DÉBUT	366.45	384.77
3 MOIS	378.00	396.90
6 MOIS	388.50	407.93
9 MOIS	400.05	420.05
12 MOIS	412.65	433.28
CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES		
DÉBUT	424.20	445.41
6 MOIS	450.45	472.97
ASSISTANT-CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	378.00	396.90
3 MOIS	396.90	416.75
6 MOIS	414.75	435.49
9 MOIS	433.65	455.33
12 MOIS	451.50	474.08
CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	502.95	529.20
6 MOIS	528.10	535.65

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
TEMPS PARTIEL		
DÉBUT	6.58	6.91
3 MOIS	6.69	7.02
6 MOIS	6.79	7.13
9 MOIS	6.91	7.25
12 MOIS	7.04	7.39
15 MOIS	7.22	7.59
18 MOIS	7.34	7.71
21 MOIS	7.54	7.92
24 MOIS	7.86	8.26
TEMPS PARTIEL (BOUCHER)		
DÉBUT	7.56	7.94
3 MOIS	7.82	8.21
6 MOIS	8.06	8.46
9 MOIS	8.35	8.76
12 MOIS	8.61	9.04
TEMPS PARTIEL (PRÉPOSÉ AUX COMMANDES À L'AUTO)		
DÉBUT	5.15	5.40

ANNEXE "B"

LE SALARIÉ DONT LE SALAIRE EXCÈDE CELUI PRÉVU À LA CONVENTION COLLECTIVE REÇOIT LES MONTANTS FORFAITAIRES SUIVANTS:

NOM	DATE DE LA RATIFICATION	1ER OCTOBRE 1984	1ER JANVIER 1985	1ER AVRIL 1985	1ER JUILLET 1985	1ER OCTOBRE 1985	1ER JANVIER 1986	1ER AVRIL 1986
A. VANASSE	347.23	347.23	347.23	347.23	85.62	85.61	85.61	85.61
M. COUSINEAU	322.66	322.66	322.66	322.66	338.80	338.79	338.79	338.79
G. DONAVAN	308.10	308.10	308.10	308.10	323.51	323.51	323.51	323.51
G. PATRY	300.30	300.30	300.30	300.30	315.32	315.32	315.31	315.31
C. LARABIE	295.10	295.10	295.10	295.10	309.86	309.86	309.85	309.85
M. JETTÉ	286.78	286.78	286.78	286.78	160.34	160.33	160.33	160.33
G. BEAUDRY	279.37	279.37	279.37	279.37	276.70	276.70	276.70	276.69
Y. DUBOIS	271.18	271.18	271.18	271.18	147.33	147.33	147.33	147.33
D. PLOUFFE	271.18	271.18	271.18	271.18	104.30	104.30	104.30	104.30
C. MARTIN	263.90	263.90	263.90	263.90	65.72	65.72	65.71	65.71
H. FACETTE	263.90	263.90	263.90	263.90	65.72	65.72	65.71	65.71
H. GOUR	95.55	95.55	95.55	95.55	0	0	0	0
G. LEVESQUE	95.55	95.55	95.55	95.55	0	0	0	0
C. PILON	178.43	178.43	178.43	178.43	187.35	187.35	187.35	187.34
J. PLOUFFE	167.12	167.12	167.11	167.11	175.47	175.47	175.47	175.47

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LOEB INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À VERSER HUIT CENTS (8C) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE DE LA PAIE DE TOUS LES SALARIÉS, MEMBRES DE L'UNION, ET DE REMETTRE LE MONTANT TOTAL AINSI DÉDUIT, LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SUIVANT, AU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DU QUÉBEC.

A COMPTER DU 1ER JANIVER 1985 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À VERSER DIX CENTS (10C) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE DE LA PAIE DE TOUS LES SALARIÉS LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SUIVANT AU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DU QUÉBEC.

POUR ET AU NOM DE: POUR ET AU NOM DE:

LOEB INC. UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

GUY CORRIVEAU,
GÉRANT DU MAGASIN

MICHEL JETTÉ

CHARLES SÉGUIN,
SURVEILLANT DES VENTES

DANIEL PLOUFFE

G. GILLESPIE,
DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LOEB INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE. SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYÉ S'ENGAGE À VERSER À L'EMPLOYEUR HUIT CENTS (8¢) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE. MONTANT QUI SERA DÉDUIT À LA SOURCE.

A COMPTER DU 1ER JANIVER 1985, L'EMPLOYÉ S'ENGAGE À VERSER À L'EMPLOYEUR DIX CENTS (10¢) POUR CHAUQUE HEURE TRAVAILLÉE. MONTANT QUI SERA DÉDUIT À LA SOURCE.

POUR ET AU NOM DE: LOEB INC.

GUY CORRIVEAU,
GÉRANT DU MAGASIN

CHARLES SÉGUIN,
SURVEILLANT DES VENTES

G. GILLESPIE,
DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

POUR ET AU NOM DE: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE. SECTION LOCALE 747

MICHEL JETTÉ

DANIEL PLOUFFE

RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

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

A. N° (17214-11) DÉPÔT 2ième dépôt,

Dépôt N°: 8 5 01 2 9 5

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 060459

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27569-01	
Date	Signature: 84-12-05	Réception: 85-01-28	Durée	Du: 84-07-01	Au: 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	88

Association	Employeur
☒ Déposant Un. Intern. des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de commerce local 747 Att: Huguette Plamondon Directeur adjoint 4645 rue D'Iberville Montréal, Québec H2H 2L9	☐ Déposant Grande-Rivière SUpermarché Inc. 4 Chamin Aylmer Aylmer, Québec J9H 6H4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 07-01 Activité 6328(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

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Travailleurs Canadiens de l'alimentation et d'autres Industries(Canadian Food and Allied workers), détenteur d'une charte de l'amalgamated meat cutters and Butcher workmen of North America loc. 747 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci!

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms

Date: 85-02-04

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

003(113)

RECHERCHE

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

27569-01 (17214-11)

28 JAN 1985
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

ET/OU SES SUCCESSEURS
CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR",

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	INTERPRÉTATION DES TERMES	2
I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
II	DROITS DE LA DIRECTION	3
III	ADHÉSION SYNDICALE	4
IV	GRÈVE ET LOCK-OUT	5
V	FONCTIONS SYNDICALES	6
VI	DÉLÉGUÉS	6
VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	7
VIII	ARBITRAGE	8
IX	ANCIENNETÉ	9
X	HEURES DE TRAVAIL	12
XI	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
XII	PÉRIODE DE REPOS	16
XIII	SALAIRES	16
XIV	VACANCES PAYÉES	18
XV	CONGÉS STATUTAIRES	19
XVI	CONGÉS SOCIAUX	20
XVII	CONGÉ SANS SOLDE	21
XVII	SÉCURITÉ ET SANTÉ	22
XIX	FONCTION DE JURÉ OU DE TÉMOIN	24
XX	BUANDERIE ET UNIFORMES	24
XXI	CLAUSES GÉNÉRALES	25
XXII	SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES	25
XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION	25
ANNEXE "A"	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE	27
	TEMPS PARTIEL	29
ANNEXE "B"	MONTANTS FORFAITAIRES	30
LETTRES D'ENTENTE		31

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LE BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION EST D'ÉTABLIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL POSSIBLE DES SALARIÉS, DE FAVORISER LES BONNES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIÉS ET DE DONNER AUX PARTIES UN MOYEN DE PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES INTÉRÊTS RESPECTIFS DE CHACUNE DES PARTIES.

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, I.E. POUR QUARANTE (40) HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE, EXCEPTÉ DANS LE CAS D'UNE MISE À PIED.

C) SALARIÉ À TEMPS PARTIEL: TOUT SALARIÉ RÉMUNÉRÉ PAR L'EMPLOYEUR SUR UNE BASE HORAIRE ET QUI TRAVAILLE NORMALEMENT TRENTE (30) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE SAUF EN CAS D'URGENCE INCONTRÔLABLE OU POUR REMPLACER UN SALARIÉ ABSENT TEMPORAIREMENT POUR VACANCE, MALADIE ET ACCIDENT.

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 CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

F) RÉTROGRADATION: DÉSIGNE LA MUTATION D'UN SALARIÉ À UNE CLASSIFICATION COMPORTANT UNE ÉCHELLE DE SALAIRE DONT LE MAXIMUM EST MOINS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

G) JOUR: A MOINS DE STIPULATION CONTRAIRE, LE MOT JOUR DANS LA PRÉSENTE CONVENTION SIGNIFIE JOUR DE CALENDRIER.

H) JOURS OUVRABLES: POUR LES FINS DE LA PRÉSENTE, LES JOURS OUVRABLES SONT LES JOURS OÙ L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT À LA CLIENTÈLE.

I) MISE À PIED (SALARIÉ RÉGULIER): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ RÉGULIER POUR MANQUE DE TRAVAIL.

J) MISE À PIED (SALARIÉ À TEMPS PARTIEL): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE COMPLÈTE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POUR MANQUE DE TRAVAIL POUR QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES ET PLUS.

NOTES:

A) LE GENRE MASCULIN EST EMPLOYÉ AUSSI POUR LE FÉMININ. ON FERA LES SUBSTITUTIONS NÉCESSAIRES LORSQU'IL Y AURA LIEU ET À MOINS QUE LE CONTEXTE N'INDIQUE LE CONTRAIRE, LE PLURIEL INCLUERA 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 NE SERA INFÉRIEURE À CE QUE STIPULERA TOUTE LOI APPLICABLE.

D) IL EST CONVENU QUE SEUL LE TEXTE FRANÇAIS SERA CONSIDÉRÉ COMME OFFICIEL.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'EMPLOYEUR RECONNAIT 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 DE RECONNAISSANCE SYNDICALE DÉCRIT CI-APRÈS ET ÉMIS LE 18 JUILLET 1980 PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DE LA PROVINCE DE QUÉBEC, À SAVOIR: "TOUS LES SALARIÉS AU SENS DU CODE DU TRAVAIL", POUR SON ÉTABLISSEMENT SITUÉ À 11 CHEMIN AYLMER, AYLMER

1.02 LES EXPRESSIONS "SALARIÉ" OU "SALARIÉS" UTILISÉES DANS CETTE CONVENTION À MOINS D'UNE MENTION PRÉCISE À L'EFFET CONTRAIRE, SIGNIFIENT SEULEMENT LES PERSONNES QUI FORMENT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉCRITE AU PARAGRAPHE 1.01 QUI PRÉCÈDE.

1.03 SI L'UNE OU L'AUTRE DES CLAUSES DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEVIENT UNE INFRACTION AUX LOIS APPLICABLES LES PARTIES DISCUTERONT DE L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES DE LA CONVENTION QUI PEUT ÊTRE AINSI INVALIDÉE ET S'IL N'Y A PAS ENTENTE, LE LITIGE POURRAIT ÊTRE SOUMIS À LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.

1.04 LES AUTRES SALARIÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES FOURNISSEURS N'EXÉCUTERONT PAS LE TRAVAIL NORMALEMENT EFFECTUÉ PAR LES SALARIÉS FAISANT PARTIE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, SAUF DANS LES CAS SUIVANTS: LES PRODUITS FOURNIS PAR L.V.S., LES ÉPICES, LA BOULANGERIE, LA LIQUEUR ET LA BIÈRE.

1.05 L'EMPLOYEUR CONVIENT DE NE PAS CONCLURE D'ENTENTE INDIVIDUELLE CONTRAIRE OU EN CONFLIT AVEC LES DISPOSITIONS ET BUTS DE CETTE CONVENTION AVEC AUCUN SALARIÉ VISÉ PAR CELLE-CI.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION RECONNAIT QUE L'ADMINISTRATION ET LA GÉRANCE DE L'ENTREPRISE INCOMBENT À L'EMPLOYEUR, Y COMPRIS:

A) LE DROIT D'ÉTUDIER OU D'INTRODUIRE DE NOUVELLES MÉTHODES OU FACILITÉS DE PRODUCTION AMÉLIORÉES;

B) D'ÉTABLIR, MODIFIER ET AMENDER LES RÈGLEMENTS ET LES DIRECTIVES CONCERNANT LE BON FONCTIONNEMENT DE SES OPÉRATIONS ET LA CONDUITE ET LE COMPORTEMENT DES SALARIÉS;

C) DE MAINTENIR L'ORDRE, LA DISCIPLINE ET LE RENDEMENT;

D) D'EMBAUCHER, CONGÉDIER, CLASSIFIER, DIRIGER, PERMUTER, PROMOUVOIR, RETROGRADER, SUSPENDRE, METTRE À PIED ET DISCIPLINER;

E) DE GÉRER SON ENTREPRISE SELON SES ENGAGEMENTS ET SES RESPONSABILITÉS, DE DÉTERMINER L'EMPLACEMENT DE SES ÉTABLISSEMENTS, LA NATURE DE SON ÉQUIPEMENT, ET DE SES INTALLATIONS, SES PROCÉDÉS DE MANUTENTION SELON SES OBJECTIFS ET SES BESOINS;

F) TOUTES LES FONCTIONS DE LA GÉRANCE QUI NE SONT PAS EXPRESSÉMENT ABANDONNÉES OU RESTREINTES PAR LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION SONT MAINTENUES.

2.02 CES FONCTIONS SERONT EXERCÉES D'UNE MANIÈRE COMPATIBLE AVEC LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION.

2.03 TOUTE MÉSENTENTE RÉSULTANT D'UNE DÉCISION ARBITRAIRE OU DISCRIMINATOIRE DE L'EMPLOYEUR PRISE EN VERTU DE CETTE CLAUSE ET RELATIVE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, SERA SOUMISE À LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

2.04 IL EST CONVENU QUE L'EMPLOYEUR AVISE L'UNION PAR ÉCRIT RELATIVEMENT À TOUTE NOUVELLE CLASSIFICATION, OPÉRATION, FERMETURE TOTALE OU PARTIELLE DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR ET QUE L'UNION PEUT DISCUTER AVEC L'EMPLOYEUR RELATIVEMENT À CETTE OU CES NOUVELLES TÂCHES, EN TENANT COMPTE DU TAUX DE SALAIRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION POUR DES TÂCHES SIMILAIRES OU COMPARABLES. À DÉFAUT D'ENTENTE APRÈS UNE PÉRIODE D'ESSAI DE TRENTE (30) JOURS, L'UNION PEUT SE PRÉVALOIR DE LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

3.01 TOUT SALARIÉ DOIT COMME CONDITION DE SON EMPLOI FAIRE PARTIE DE L'UNION ET EN DEMEURER MEMBRE EN RÈGLE PENDANT LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

3.02 TOUT SALARIÉ DOIT AU MOMENT DE SON EMBAUCHAGE SIGNER UNE CARTE AUTORISANT L'EMPLOYEUR 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.

3.03 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 COTISATION.

3.04 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À REMETTRE À TOUS LES MOIS LES COTISATIONS SYNDICALES ET LES FRAIS D'INITIATION ACCOMPAGNÉS DES CARTES SIGNÉES ET D'UN RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES AU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER DE L'UNION PAS PLUS DE QUINZE (15) JOURS APRÈS LA FIN DU MOIS. L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR UN CALENDRIER DE CES PÉRIODES AU DÉBUT DE CHAQUE ANNÉE FISCALE.

3.05 AU MOMENT DE LA REMISE PRÉVUE ICI AU SECRÉTAIRE-FINANCIER DE L'UNION, L'EMPLOYEUR FOURNIT UN ÉTAT INDIQUANT LE NOM DE CHAQUE SALARIÉ SUR LA PAIE DUQUEL UN PRÉLÈVEMENT A ÉTÉ EFFECTUÉ AINSI QU'UNE LISTE DES SALARIÉS EMBAUCHÉS ET CONGÉDIÉS CHAQUE MOIS DE MÊME QUE LES SALAIRES INITIAUX DES SALARIÉS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS.

3.06 IL EST CONVENU QUE L'UNION TIENT L'EMPLOYEUR INDEMNE ET À COUVERT DE TOUTE RÉCLAMATION QUI POURRAIT ÊTRE FAITE CONTRE LUI PAR UN OU PLUSIEURS SALARIÉS PAR SUITE DU PRÉLÈVEMENT SUR LEUR PAIE DES MONTANTS PRÉVUS DANS CET ARTICLE.

3.07 L'EMPLOYEUR REMET À L'UNION MENSUELLEMENT, LES FORMULAIRES DE RAPPORT DE COTISATIONS SYNDICALES QUI INDIQUENT LES PERMUTATIONS, LE DÉPART, LES SALARIÉS QUI ENTRENT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION OU QUI EN SORTENT, LE NOM ET LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA DATE DU DÉPART, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE, LE CHANGEMENT DE NOM, LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL QUI DEVIENNENT PERMANENTS, LE CHANGEMENT D'ADRESSE.

3.08 L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE MEMBRES DE LA DIRECTION MANDATÉS POUR TRAITER DES GRIEFS. L'EMPLOYEUR INFORME L'UNION, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.09 L'UNION FOURNIT À L'EMPLOYEUR, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX INDIQUANT LA DATE DE LEUR ENTRÉE EN FONCTION COMME DÉLÉGUÉS. L'UNION INFORME L'EMPLOYEUR, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.10 DANS LES SOIXANTE (60) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION UNE LISTE COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT DE L'ACCRÉDITATION EN SPÉCIFIANT LE NOM, LE NUMÉRO DE MATRICULE, L'ADRESSE, LA DATE DE NAISSANCE, LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE ET LA DATE D'EMBAUCHAGE.

3.11 TOUS LES ANS, L'EMPLOYEUR CALCULERA LE MONTANT DES RETENUES SYNDICALES ET INDIQUERA CES MONTANTS SUR LES FORMULES T4 ET TP4 DE CHAQUE SALARIÉ; CES FORMULES SERONT REMISES AUX SALARIÉS AU PLUS TARD LE 28 FÉVRIER.

ARTICLE 4 - GREVES ET LOCK-OUT

4.01 VU LES MODALITÉS PRÉVUES DANS CETTE CONVENTION POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS, L'EMPLOYEUR CONVIENT DE N'IMPOSER AUCUN LOCK-OUT AUX SALARIÉS, ET L'UNION CONVIENT DE NE DÉCLENCHER AUCUNE GRÈVE, RALENTISSEMENT, GRÈVE SUR LE TAS OU AUTRES MESURES DE NATURE À NUIRE AU TRAVAIL OU AUX OPÉRATIONS, OU DE PRATIQUER QUELQUE FORME DE PIQUETAGE QUE CE SOIT MÊME DES PLUS PACIFIQUES.

ARTICLE 5 - FONCTIONS SYNDICALES

5.01 LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DE L'UNION POURRONT, APRÈS AVOIR SIGNALÉ LEUR PRÉSENCE AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT, PÉNÉTRER À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT DURANT LES HEURES DE TRAVAIL AFIN DE VOIR À L'OBSERVANCE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LE REPRÉSENTANT SYNDICAL DEVRA SE CONFORMER AUX RÈGLEMENTS DE L'EMPLOYEUR ET ACCOMPLIRA SES FONCTIONS EN NUISANT LE MOINS POSSIBLE AUX OPÉRATIONS. S'IL DOIT PARLER À UN SALARIÉ, IL PRENDRA UN ARRANGEMENT AVEC L'EMPLOYEUR POUR QUE LA RENCONTRE SOIT DANS UN DÉLAI RAISONNABLE.

ARTICLE 6 - DELEGUES

6.01 L'UNION A LE DROIT D'ÉLIRE OU DE NOMMER DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL. S'IL Y A UNE ÉQUIPE DE NUIT, UN (1) DÉLÉGUÉ ADDITIONNEL PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR L'ÉQUIPE DE NUIT. LE DÉLÉGUÉ A POUR FONCTION D'AIDER LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT DANS L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL REPRÉSENTE EN DONNANT SUITE À LEURS PLAINTES OU GRIEFS EN CONFORMITÉ AVEC LE MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS POUR TRAITER DES QUESTIONS QUI SURGISSENT AUX TERMES DE CETTE CONVENTION.

6.02 UNE FOIS TOUS LES SIX (6) MOIS, L'UNION COMMUNIQUE PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, LES NOMS DE SES DÉLÉGUÉS AUTORISÉS ET CEUX DES AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE AINSI QUE LA DATE DE LEUR NOMINATION.

6.03 L'UNION RECONNAIT QUE LES DÉLÉGUÉS ET AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE ONT DES FONCTIONS RÉGULIÈRES À EXÉCUTER POUR LE COMPTE DE L'EMPLOYEUR ET QUE CES PERSONNES N'ABANDONNENT PAS LEURS FONCTIONS RÉGULIÈRES SANS RECEVOIR AU PRÉALABLE LA PERMISSION DU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI, PERMISSION QUI N'EST PAS REFUSÉE SANS RAISON VALABLE. AUX TERMES DE LA PRÉSENTE ENTENTE, L'EMPLOYEUR DÉDOMMAGE LES DÉLÉGUÉS, À RAISON DE LEUR TAUX HORAIRE APPLICABLE POUR LE TEMPS QU'ILS CONSACRENT À DONNER SUITE AUX PLAINTES ET GRIEFS AUX TERMES DE CETTE CONVENTION PENDANT LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.

6.04

A) L'EMPLOYEUR CONVIENT QU'UN DÉLÉGUÉ DES SALARIÉS OU, SI LE DÉLÉGUÉ EST ABSENT, UN MEMBRE DE L'UNION CHOISI PAR ENTENTE MUTUELLE DOIT ÊTRE PRÉSENT À TITRE DE TÉMOIN, CHAQUE FOIS QU'UN SALARIÉ A UNE ENTREVUE NOTÉE DANS SON DOSSIER AU SUJET DE SON TRAVAIL OU DE SA CONDUITE. LE SALARIÉ PEUT DEMANDER AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE QUITTER LA RÉUNION.

B) SI LA RÉUNION SE TIENT EN L'ABSENCE DU DÉLÉGUÉ OU D'UN MEMBRE DE L'UNION, TOUTE CONCLUSION VERBALE OU ÉCRITE EST NULLE ET SANS VALEUR À MOINS QUE LE SALARIÉ N'AIT DEMANDÉ AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE SORTIR.

C) LORSQU'UNE RÉPRIMANDE, UN AVERTISSEMENT OU UNE MESURE DISCIPLINAIRE EST REMIS PAR ÉCRIT, LE SALARIÉ EN QUESTION ET LE DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSSEMENT EN REÇOIVENT UNE COPIE AU PLUS TARD QUARANTE-HUIT (48) HEURES SUIVANT SA REMISE ET UNE COPIE SERA REMISE À L'UNION.

6.05 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'AUCUNE INTIMIDATION, DISCRIMINATION, INTERFÉRENCE, CONTRAINTE OU COERCITION NE DOIT ÊTRE EXERCÉE OU PRATIQUÉE PAR AUCUNE D'ENTRE ELLES, NI LEURS REPRÉSENTANTS OU MEMBRES SOUS PRÉTEXTE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE OU DU MANQUE D'ACTIVITÉ SYNDICALE D'UN SALARIÉ.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 IL EST CONVENU QUE L'UNION OU TOUT SALARIÉ OU L'EMPLOYEUR PEUT SOULEVER DES GRIEFS DANS LE CAS D'INJUSTICE ET/OU DE DISCRIMINATION ET/OU DE MÉSENTENTE RELATIVE À L'INTERPRÉTATION, L'APPLICATION OU LA PRÉTENDUE VIOLATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE. DE TELS GRIEFS SERAIENT ÉTUDIÉS DE LA FAÇON SUIVANTE:

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE: PAR ÉCRIT

LE SALARIÉ, SEUL OU ACCOMPAGNÉ D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL QUI CROIT QUE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL A ÉTÉ VIOLÉE OU MAL INTERPRÉTÉE À SON ENDROIT DOIT, DANS LES SEPT (7) JOURS OUVRABLES SUIVANT LA DATE DE L'INCIDENT AYANT DONNÉ LIEU AU GRIEF, SOUMETTRE CELUI-CI PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT AFIN D'EN ARRIVER À UN RÈGLEMENT RAPIDE. CE DÉLAI DE SEPT (7) JOURS NE S'APPLIQUE PAS LORS D'ERREUR DANS LE SALAIRE DU SALARIÉ.

DEUXIÈME ÉTAPE: PAR ÉCRIT

SI LE GRIEF N'EST PAS RÉGLÉ À LA PREMIÈRE ÉTAPE OU SI LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT NE REND PAS SA DÉCISION DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES, LE REPRÉSENTANT SYNDICAL OU LE DÉLÉGUÉ DE L'UNION DOIT EN APPELER PAR ÉCRIT, AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA RÉCEPTION DU GRIEF À CE STADE.

TROISIÈME ÉTAPE:

A DÉFAUT DE DÉCISION ÉCRITE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES SUIVANT OU SI L'UNION N'EST PAS SATISFAITE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR, LE GRIEF PEUT ÊTRE SOUMIS À L'ARBITRAGE SUIVANT LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

7.03 LA RÉDACTION D'UN GRIEF DÉTERMINE LA NATURE DU GRIEF, LES PRINCIPAUX ARTICLES SOI-DISANT VIOLÉS OU MAL INTERPRÉTÉS ET LE RÈGLEMENT RECHERCHÉ.

7.04 TOUTES LES ENTENTES AGRÉÉES PAR ÉCRIT ENTRE LES PARTIES SONT FINALES ET EXÉCUTOIRES PAR L'EMPLOYEUR, L'UNION ET LES SALARIÉS IMPLIQUÉS.

7.05 TOUT GRIEF TOUCHANT LES RELATIONS ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR EN TANT QUE SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DOIT ÊTRE RÉGLÉ SELON LES DISPOSITIONS DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS EN COMMENÇANT À LA DEUXIÈME ÉTAPE.

7.06 LES LIMITES DE DÉLAIS SPÉCIFIÉES CI-DESSUS PEUVENT ÊTRE MODIDIFÉES PAR UNE ENTENTE ÉCRITE DES DEUX PARTIES.

7.07 TOUTE CORRESPONDANCE RELATIVE À L'ARBITRAGE SE FERA AU MOYEN DE LA POSTE CERTIFIÉE OU RECOMMANDÉE, OU PAR SERVICE DE COURRIER.

7.08 AUCUN SALARIÉ N'EST CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE, TOUTEFOIS LE RENVOI D'UN SALARIÉ PENDANT SA PÉRIODE DE PROBATION NE PEUT FAIRE L'OBJET D'UN GRIEF, CAR IL EST ENTENDU QUE L'EMPLOYEUR A LE DROIT DE CONGÉDIER UN SALARIÉ PROBATIONNAIRE AVEC OU SANS JUSTE CAUSE. LA PLAINTE D'UN SALARIÉ QUI A COMPLÉTÉ SA PÉRIODE DE PROBATION PORTANT QU'IL A ÉTÉ DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE EST TRAITÉE COMME UN GRIEF POURVU QU'UN ÉNONCÉ ÉCRIT DUDIT GRIEF SOIT PRÉSENTÉ AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANT CELUI OÙ LE SALARIÉ EST DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ. EN PAREIL CAS, ON OMET LA PREMIÈRE ÉTAPE DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS. UN TEL GRIEF TOUCHANT DES MESURES DISCIPLINAIRES, UNE SUSPENSION OU UN RENVOI EST RÉGLÉ AUX TERMES DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA FAÇON SUIVANTE:

A) PAR LA CONFIRMATION DES MESURES DISCIPLINAIRES, DE LA SUSPENSION OU DU RENVOI DÉCIDÉ PAR L'EMPLOYEUR; OU

B) PAR LA RÉADMISSION DU SALARIÉ AVEC OU SANS DÉDOMMAGEMENT POUR LE MANQUE À GAGNER; OU

C) SELON TOUT AUTRE ARRANGEMENT CONSIDÉRÉ JUSTE PAR LES PARTIES OU L'ARBITRE, SELON LE CAS.

7.09 AUCUN AVERTISSEMENT, PLAINTE OU GRIEF DE L'EMPLOYEUR INSCRIT AU DOSSIER D'UN SALARIÉ NE PEUT ÊTRE INVOQUÉ S'IL EST DATÉ DE PLUS DE NEUF (9) MOIS.

7.10 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.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 ADVENANT LE CAS OÙ UN GRIEF NE SOIT PAS RÉGLÉ À LA DEUXIÈME ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS, IL POURRA ÊTRE PORTÉ EN ARBITRAGE, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL, DANS LES TRENTE-ET-UN (31) JOURS DE LA DATE DE LA DÉCISION RENDUE À CETTE DERNIÈRE ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS.

8.02 L'ARBITRE DEVRA, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, ENTENDRE LES TÉMOIGNAGES DES DEUX PARTIES DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT SA NOMINATION.

8.03 L'ARBITRE NOMMÉ SE CONFORMERA AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION. IL N'AURA PAS LE DROIT D'Y AJOUTER, RETRANCHER OU CHANGER QUOIQUE CE SOIT, NI DE RENDRE UNE DÉCISION CONTRAIRE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

8.04 DANS LE CAS DE GRIEFS RELATIFS À DES SUSPENSIONS OU CONGÉDIEMENTS, L'ARBITRE A AUTORITÉ POUR MAINTENIR, MODIFIER, RÉDUIRE OU ANNULER LA SUSPENSION OU LE CONGÉDIEMENT. IL A AUTORITÉ DE DÉCIDER À QUELLE CONDITION LE SALARIÉ DOIT RETOURNER AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR.

8.05 L'ARBITRE DEVRA RENDRE SA DÉCISION DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DERNIÈRE AUDITION DES PARTIES.

8.06 CHACUNE DES PARTIES PAIE LA MOITIÉ DES HONORAIRES ET FRAIS DE L'ARBITRE.

8.07 TOUTE DÉCISION DE L'ARBITRE RENDUE AVEC LES CLAUSES DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE EST FINALE ET LIE LES PARTIES EN CAUSE.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01

A) AUX FINS DE CETTE CONVENTION, L'ANCIENNETÉ D'UN SALARIÉ SIGNIFIE LA DURÉE DE SERVICE CONTINU ACCUMULÉ PAR CE SALARIÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE.

B) L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS SERA PRIORITAIRE SUR CELLE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL DANS TOUS LES CAS. L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE S'APPLIQUE QUE PARMI EUX.

C) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ONT LA PRIORITÉ SUR TOUT NOUVEAU SALARIÉ POUR TOUT POSTE VACANT PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET L'EMPLOYEUR DOIT TENIR COMPTE DE LEUR ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LES SALARIÉS ONT LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

9.02 TOUT SALARIÉ PERD SON EMPLOI ET SES DROITS D'ANCIENNETÉ SANS ÉGARD À SES ANNÉES DE SERVICE POUR LES RAISONS SUIVANTES:

A) S'IL EST CONGÉDIÉ PAR L'EMPLOYEUR ET NON RÉINSTALLÉ PAR LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE;

B) S'IL MET FIN VOLONTAIREMENT À SON EMPLOI;

C) S'IL EST MIS À PIED POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE PLUS DE DOUZE (12) MOIS OU DE PLUS DE VINGT-QUATRE (24) MOIS S'IL A PLUS DE DEUX (2) ANS D'ANCIENNETÉ LORS DE SA MISE À PIED;

D) S'IL S'ABSENTE DU TRAVAIL POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS, SANS DONNER AVIS ET SANS AUTORISATION À MOINS QUE LE SALARIÉ NE PUISSE FOURNIR DES MOTIFS JUSTIFIÉS QUI L'ON EMPÊCHÉ D'AVERTIR;

E) SI APRÈS AVOIR ÉTÉ AVERTI PAR LETTRE RECOMMANDÉE ENVOYÉE À SA DERNIÈRE ADRESSE CONNUE, LE SALARIÉ MIS À PIED NE SE PRÉSENTE PAS AU TRAVAIL SANS RAISON VALABLE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES OU PLUS, SANS UNE PERMISSION DE L'EMPLOYEUR, CE GESTE EST CONSIDÉRÉ COMME UN DÉPART VOLONTAIRE; COPIE SERA ENVOYÉE À L'UNION.

9.03 DANS LE CAS DE MISE À PIED, LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE MIS À PIED ET LE DERNIER SALARIÉ MIS À PIED DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE RAPPELÉ AU TRAVAIL, EN AUTANT QU'IL POSSÈDE LES QUALIFICATIONS POUR EXÉCUTER LE TRAVAIL REQUIS.

9.04 DANS LES CAS DE PROMOTION, L'EMPLOYEUR CONSIDÉRERA LES SALARIÉS POSSÉDANT LES QUALIFICATIONS, LES CONNAISSANCES ET LA COMPÉTENCE POUR SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE CHAQUE TÂCHE. À COMPÉTENCE, CONNAISSANCE ET QUALIFICATIONS RELATIVEMENT ÉGALES, C'EST LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ QUI AURA LA PRIORITÉ.

SI LE SALARIÉ JUGE QU'IL AURAIT DÛ ÊTRE CHOISI, IL POURRA RECOURIR À LA PROCÉDURE DE GRIEF.

9.05 UN SALARIÉ RÉGULIER EST EN PROBATION ET NE PEUT ACCUMULER D'ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS COMPLÉTÉ VINGT (20) JOURS TRAVAILLÉS AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ET À COMPTER DE CE MOMENT SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS SA DATE D'EMBAUCHAGE.

9.06 LES PRINCIPES D'ANCIENNETÉ SONT RECONNUS PAR L'EMPLOYEUR. LES MISES À PIED OCCASIONNÉES PAR UN MANQUE DE TRAVAIL AINSI QUE LES RAPPELS SONT FAITS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

A) UN SALARIÉ D'UNE CLASSIFICATION D'EMPLOI QUI EST AVISÉ QU'IL EST DE SURPLUS DANS SON ÉTABLISSEMENT A LE DROIT DE DÉPLACER UN SALARIÉ AYANT MOINS D'ANCIENNETÉ DANS UNE AUTRE CLASSIFICATION D'EMPLOI "ÉQUIVALENTE OU INFÉRIEURE", POURVU QU'IL EN AVISE LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LE REPRÉSENTANT NOMMÉ PAR CE DERNIER PAR ÉCRIT DE SON INTENTION DE CE FAIRE ET POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS POUR LA TÂCHE.

IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ QUI REMPLIT UN POSTE EN VERTU DE CE QUI PRÉCÈDE EST PAYÉ LE TAUX DE LA TÂCHE EN CAUSE. LE FAIT QU'IL NE RÉUSSISSE PAS À COMPLÉTER AVEC SUCCÈS SA PÉRIODE D'ESSAI N'AFFECTE EN RIEN SES DROITS DE RAPPEL À SA CLASSIFICATION D'EMPLOI PRÉCÉDENTE.

9.07 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DANS L'ÉTABLISSEMENT LA LISTE D'ANCIENNETÉ QUATRE (4) FOIS PAR ANNÉE.

B) DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIRA À L'UNION UNE LISTE D'ANCIENNETÉ COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA AFFICHÉE PAR L'EMPLOYEUR DANS UN ENDROIT DÉTERMINÉ. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA REMISE AUX DÉLÉGUÉS DE L'UNION. DANS LES TRENTE (30) JOURS APRÈS L'AFFICHAGE, TOUT SALARIÉ QUI DÉSIRE FAIRE CORRIGER SON ANCIENNETÉ PEUT S'ADRESSER À L'EMPLOYEUR MAIS LE FARDEAU DE LA PREUVE INCOMBERA AU SALARIÉ. APRÈS CE DÉLAI, LA DATE D'ANCIENNETÉ DE TOUS LES SALARIÉS EST FINALE ET SANS APPEL.

9.08 L'EMPLOYEUR ANNONCE TOUT POSTE VACANT EN AFFICHANT UN AVIS AU TABLEAU D'AFFICHAGE POUR UNE PÉRIODE DE SEPT (7) JOURS OUVRABLES. L'AVIS PRÉCISE LE TITRE DU POSTE ET LE SALAIRE ATTRIBUÉ À UNE TELLE CLASSIFICATION.

LES SALARIÉS INTÉRESSÉS À UN TEL POSTE PEUVENT POSER LEUR CANDIDATURE EN SIGNANT LEUR NOM SUR L'AVIS AFFICHÉ.

L'EMPLOYEUR AFFICHE LE NOM DU SALARIÉ AFFECTÉ À UN TEL POSTE AUSSITÔT QUE LA DÉCISION EST PRISE.

L'AFFICHAGE DE POSTE S'APPLIQUE SEULEMENT AU POSTE VACANT EN PERMANENCE.

9.09 QUAND UN SALARIÉ EST PROMU À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LE NOM ET LA DURÉE DU SERVICE DU SALARIÉ EN CAUSE DE MÊME QUE LA CLASSIFICATION SONT AFFICHÉS (UNE COPIE EST EN MÊME TEMPS REMISE PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AU DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA DATE DE PROMOTION) AU TABLEAU D'AFFICHAGE DE L'ÉTABLISSEMENT, ET LE DEMEURENT SEPT (7) JOURS OUVRABLES; CEPENDANT, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS DANS LE CAS D'UN SALARIÉ PROMU TEMPORAIREMENT POUR RELEVER UN CHEF DE SERVICE. COPIE DE CET AVIS SERA ENVOYÉE AU BUREAU DE L'UNION.

9.10 ON OFFRE AUX SALARIÉS RÉGULIERS MIS À PIED D'UN EMPLOI À PLEIN TEMPS, UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL.

A) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RECLASSIFIÉS COMME SALARIÉS RÉGULIERS DANS DES EMPLOIS QUI EXIGENT LES MÊMES APTITUDES, NE SONT PAS TENUS DE FAIRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ADDITIONNELLE, POURVU QU'ILS AIENT ÉTÉ EXAMINÉS PAR UN MÉDECIN DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR ET AIENT SATISFAIT AUX NORMES MÉDICALES DE L'EMPLOYEUR POUR UN EMPLOI COMME SALARIÉ RÉGULIER. CET EXAMEN DOIT ÊTRE SUBI DANS LES VING-CINQ (25) JOURS DE TRAVAIL.

B) UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL, RECLASSIFIÉ À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER, CONSERVE LA MOITIÉ DE SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL JUSQU'À CONCURRENCE DE DEUX (2) ANS, DANS SON EMPLOI DE SALARIÉ RÉGULIER (AUTREMENT DIT, IL S'AGIT D'UN MAXIMUM D'UNE (1) ANNÉE D'ANCIENNETÉ À TITRE DE SALARIÉ RÉGULIER). L'ANCIENNETÉ AINSI ACQUISE PEUT ÊTRE UTILISÉE EN CAS DE MISE À PIED, RAPPEL, HAUSSE DE SALAIRE ET VACANCE, MAIS NE S'APPLIQUE PAS À L'ADMISSIBLITÉ DU SALARIÉ AUX DIFFÉRENTS AVANTAGES ACCORDÉS AUX SALARIÉS RÉGULIERS.

C) AU CAS OÙ DEUX SALARIÉS OU PLUS SERAIENT CRÉDITÉS DE LA MÊME DATE D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ SERAIT RÉPUTÉ ÊTRE CELUI AYANT LE PLUS LONG SERVICE CONTINU.

D) UN SALARIÉ RECLASSIFIÉ D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER ET SUBSÉQUEMMENT RETOURNE À UN POSTE À TEMPS PARTIEL CONSERVE AU COMPLET SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL ET DE SALARIÉ RÉGULIER. UN SALARIÉ RÉGULIER CONVERTI EN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL CONSERVE SON ANCIENNETÉ DE SALARIÉ RÉGULIER SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

9.11 EN CAS DE MISE À PIED TOUCHANT DES SALARIÉS QUI ONT PLUS DE TROIS (3) MOIS D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ REÇOIT AU MOINS DEUX (2) SEMAINES D'AVIS OU DEUX (2) SEMAINES DE PAIE EN REMPLACEMENT DE L'AVIS.

9.12 IL INCOMBE À UN SALARIÉ D'AVISER L'EMPLOYEUR DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS À L'AIDE DES FORMULES FOURNIES PAR CELUI-CI DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE, DE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE, D'ÉTAT MATRIMONIAL, DU NOMBRE DE PERSONNES À SA CHARGE OU DE TOUS AUTRES RENSEIGNEMENTS PERTINENTS. SI LE SALARIÉ NÉGLIGE DE LE FAIRE, L'EMPLOYEUR NE PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE DE NE PAS S'ÊTRE CONFORMÉ AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION QUI EXIGENT PAREILS RENSEIGNEMENTS.

9.13 SI LE SALARIÉ DOIT SE SERVIR DE SON AUTOMOBILE DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE SES TÂCHES QUI SONT PRÉALABLEMENT AUTORISÉES PAR L'EMPLOYEUR IL REÇOIT UN MINIMUM DE DIX SEPT CENTS POINT UN (17.1c) LE KILOMÈTRE.

9.14 QUAND UN SALARIÉ POSSÉDANT DE L'ANCIENNETÉ EST NOMMÉ À UN POSTE EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, IL CONSERVE ET CONTINUE D'ACCROÎTRE SON ANCIENNETÉ POUR UNE PÉRIODE MAXIMUM DE DOUZE (12) MOIS; APRÈS CETTE PÉRIODE, IL NE CONSERVE QUE L'ANCIENNETÉ DÉJÀ ACCUMULÉE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN PLUS DE CETTE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS. IL REMPLACE LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DANS SON ANCIEN DÉPARTEMENT.

9.15 UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL EST PROBATIONNAIRE ET N'ACCUMULE AUCUNE ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS TRAVAILLÉ LE PLUS RAPPROCHÉ DE CENT CINQUANTE (150) HEURES DE TRAVAIL OU TROIS (3) MOIS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR, APRÈS QUOI SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS LA DATE DE SON EMBAUCHAGE.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 A) LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SONT RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION SERA DE QUARANTE (40) HEURES RÉPARTIES EN CINQ (5) JOURS.

B) LE NOMBRE TOTAL D'HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR JOUR DOIT ÊTRE LIMITÉ À UN MAXIMUM DE DIX (10) HEURES ET À UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

C) LES HEURES DISPONIBLES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SERONT PROGRAMMÉES SELON L'ANCIENNETÉ DE FAÇON À PROCURER À CHAQUE PERSONNE LE MAXIMUM D'HEURES POSSIBLES JUSQU'À CONCURRENCE DE TRENTE (30) HEURES À CONDITION QU'IL SOIT APTE À REMPLIR LA TÂCHE. UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POSSÉDANT PLUS D'ANCIENNETÉ QU'UN AUTRE AURA TOUJOURS LE CHOIX DES HEURES DE TRAVAIL SUR CET AUTRE SALARIÉ, EN AUTANT QU'IL SOIT DISPONIBLE.

10.02 DANS TOUS LES CAS, LE PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL DEVRA PRÉVOIR DES HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIVES À L'EXCEPTION DES PÉRIODES DE REPAS.

10.03 LES SALARIÉS POINÇONNERONT LEURS CARTES DE PRÉSENCE LORSQU'ILS SERONT EN TENUE CONVENABLE ET PRÊTS À PÉNÉTRER DANS LA ZONE DE TRAVAIL. DE LA MÊME FAÇON, LORSQUE LEUR JOURNÉE DE TRAVAIL SERA TERMINÉE, ILS POINÇONNERONT À LEUR SORTIE DE LA ZONE DE TRAVAIL, À L'EXCEPTION DES PAUSES CAFÉ.

10.04 UNE PROGRAMMATION DE TRAVAIL SERA AFFICHÉE DANS L'ÉTABLISSEMENT AVANT MIDI LE VENDREDI DE CHAQUE SEMAINE, INDIQUANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR TOUS LES SALARIÉS DES DÉPARTEMENTS POUR LA SEMAINE SUIVANTE. ELLE INDIQUE LES HEURES DE TRAVAIL DÉSIGNÉES POUR CHAQUE SALARIÉ POUR LA SEMAINE SUIVANTE ET AUCUN CHANGEMENT N'EST APPORTÉ À CET HORAIRE SAUF QUAND IL SURVIENT UNE URGENCE QUI ÉCHAPPE AU CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR. LE DÉLÉGUÉ REÇOIT UN EXEMPLAIRE DE CET HORAIRE DE TRAVAIL.

10.05 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PROGRAMMÉS SÉPARÉMENT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

10.06 ON ATTEND D'UN SALARIÉ QU'IL SE PRÉSENTE RÉGULIÈREMENT AU TRAVAIL EN CONFORMITÉ AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL. QUAND IL LUI EST IMPOSSIBLE DE RESPECTER SON HORAIRE, IL DOIT EN AVISER LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AUSSI À L'AVANCE QUE POSSIBLE OU AU PLUS TARD AU MOMENT PRÉVU POUR LE DÉBUT DE SON QUART DE TRAVAIL.

10.07 LES PÉRIODES DE REPAS NE DOIVENT PAS DÉPASSER UNE (1) HEURE ET SONT PRISES AU MOINS DEUX HEURES ET DEMI (2 1/2) ET AU PLUS CINQ (5) HEURES APRÈS LE DÉBUT DU TOUR D'ÉQUIPE. TOUTEFOIS, SUR L'ÉQUIPE DE NUIT, ET QUAND LA CHOSE EST JUGÉE MUTUELLEMENT POSSIBLE SUR L'ÉQUIPE DE JOUR, LES EMPLOYÉS PEUVENT OBTENIR UNE PÉRIODE DE REPAS D'UNE DEMI-HEURE (1/2).

10.08 UN SALARIÉ A DROIT À DEUX (2) JOURS DE CONGÉ CONSÉCUTIFS (NORMALEMENT LE SAMEDI ET LE DIMANCHE OU LE DIMANCHE ET LE LUNDI) UNE FOIS PAR QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION. LES SEMAINES OÙ SURVIENT UN CONGÉ STATUTAIRE NE COMPTENT PAS DANS LA PÉRIODE DE QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION.

10.09 LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. JUSQU'À CONCURRENCE DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER UNE SOIRÉE PAR SEMAINE DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL ET PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR UNE SOIRÉE ADDITIONNELLE, SUR UNE BASE VOLONTAIRE. NONOBSTANT LES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 10.11, UNE SOIRÉE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉE QUAND L'ÉTABLISSEMENT N'EST PAS OUVERT, À CONDITION QU'IL NE S'AGISSE PAS D'UN SAMEDI SOIR.

LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. PLUS DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER DEUX (2) SOIRS DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

10.10 UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER PENDANT UN TOUR D'ÉQUIPE COMPLET DE QUATRE (4) À DIX (10) HEURES ENTRE L'HEURE DE FERMETURE ET D'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT. IL EST INTERDIT DE PRÉVOIR À L'HORAIRE DES TOURS D'ÉQUIPE D'UN SEUL SALARIÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT OU DANS LE SERVICE DE LA VIANDE.

10.11 L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER D'UN SALARIÉ PRÉVOIT QU'IL N'EST PAS TENU DE TRAVAILLER PLUS D'UNE DEMI-HEURE (1/2) APRÈS LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.

10.12 UN SALARIÉ DÉSIGNÉ POUR UN TOUR D'ÉQUIPE DE NUIT ENTRE LA FERMETURE ET L'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT REÇOIT UNE PRIME DE SOIXANTE DIX CENTS (70C) L'HEURE POUR TOUTES SES HEURES DE TRAVAIL. CET HORAIRE D'ÉQUIPE DE NUIT NE DOIT PAS COMMENCER AVANT 10H00 P.M. DANS LE CAS D'UNE SEMAINE ENTIÈRE DE TOURS D'ÉQUIPE DE NUIT, LES SALARIÉS SONT DÉSIGNÉS POUR QUATRE (4) NUITS DE DIX (10) HEURES OU POUR CINQ (5) NUITS CONSÉCUTIVES DE HUIT (8) HEURES.

LA PRIME DE NUIT SUSMENTIONNÉE DOIT ÊTRE INCORPORÉE À LA PAIE DE VACANCES ET DE CONGÉS STATUTAIRES DE MEMBRES RÉGULIERS DE L'ÉQUIPE DE NUIT.

10.13 UNE PRIME DE TROIS DOLLARS CINQUANTE ($3.50) PAR JOUR À PARTIR DU 1ER LUNDI APRÈS LA RATIFICATION EST PAYÉE À TOUT SALARIÉ RÉGULIER DE JOUR QUI TRAVAILLE LE SOIR APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30).

10.14 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL CENSÉS FAIRE UN TOUR D'ÉQUIPE DE SEPT (7) HEURES QUI SE TERMINE APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30) TOUCHENT UNE ALLOCATION DE REPAS DE TROIS DOLLARS CINQUANTE ($3.50) À PARTIR DU 1ER LUNDI APRÈS LA RATIFICATION.

10.15 UN SALARIÉ RAPPELÉ POUR TRAVAILLER EN SURTEMPS A DROIT À LA GARANTIE D'AU MOINS QUATRE (4) HEURES DE TRAVAIL; TOUTEFOIS, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS QUAND LE SURTEMPS SE FAIT AU DÉBUT D'UNE JOURNÉE ET QU'IL EST SUIVI IMMÉDIATEMENT PAR UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER PRÉVU À L'HORAIRE.

10.16 ETANT DONNÉ QUE L'UNION RECONNAIT QUE L'EMPLOYEUR DOIT EMBAUCHER DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, IL EST MUTUELLEMENT CONVENU D'ÉTUDIER ET DE CORRIGER TOUT HORAIRE INCORRECT QUI CAUSERAIT L'EMBAUCHAGE DE DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI PLUTÔT QUE L'EMBAUCHAGE D'UN SEUL SALARIÉ RÉGULIER. IL EST TOUTEFOIS ENTENDU QUE CELA S'APPLIQUE SEULEMENT QUAND DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI TRAVAILLENT UNE SEMAINE FRACTIONNÉE DE QUARANTE (40) HEURES ET QUE CELA NE S'APPLIQUE PAS À L'EMBAUCHAGE DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EN FIN DE SEMAINE, À L'EXCEPTION DE REMPLACEMENT POUR VACANCES, MALADIES OU ACCIDENTS.

10.17 L'EMPLOYEUR CONVIENT QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS UTILISÉS DE FAÇON À BRIMER LES SALARIÉS RÉGULIERS ACTUELS OU ÉVENTUELS. PAR CONSÉQUENT, DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS EMBAUCHÉS ET/OU PROGRAMMÉS DE FAÇON À REMPLACER, DÉPLACER OU PRIVER UN ACTUEL OU ÉVENTUEL SALARIÉ RÉGULIER.

10.18 ON NE PEUT DEMANDER À UN SALARIÉ QU'IL ENTAME UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER AVANT QUE HUIT (8) HEURES NE SE SOIENT ÉCOULÉES DEPUIS L'ACHÈVEMENT D'UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER.

10.19 LES SALARIÉS NON ÉTUDIANTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION NE SONT PAS APPELÉS POUR MOINS DE QUATRE (4) HEURES, S'ILS SONT DISPONIBLES.

10.20 COMPTE TENU DU FAIT QUE L'UNION RECONNAIT LE DROIT DE L'EMPLOYEUR À CE QUE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT TEMPORAIREMENT TRAVAILLER DE TEMPS À AUTRE À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS, L'EMPLOYEUR ADMET QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AUTRES QUE LES ÉTUDIANTS, QUI TRAVAILLENT TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS POUR REMPLACER DES SALARIÉS EN CONGÉ AUTORISÉ, MALADES, VICTIMES D'UN ACCIDENT, EN VACANCES, PENDANT UNE PÉRIODE EXCÉDANT TREIZE (13) SEMAINES CONSÉCUTIVES OU POUR DES MOTIFS DE FLUCTUATIONS DANS LES CHIFFRES D'AFFAIRES PENDANT UNE PÉRIODE DÉPASSANT QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES SONT, UNE FOIS CES PÉRIODES RESPECTIVES COMPLÉTÉES, RECLASSIFIÉS À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS ET ILS OBTIENNENT ALORS EN TOTALITÉ LE CRÉDIT D'ANCIENNETÉ AUQUEL ILS ONT DROIT EN VERTU DE L'ARTICLE 9.10, PARAGRAPHE A ET B DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGISSANT LES SALARIÉS RÉGULIERS, LE TOUT CALCULÉ À COMPTER DE LA DATE OÙ ILS ONT COMMENCÉ À TRAVAILLER TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PAYÉS AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN PLUS DE LEUR PROGRAMME QUOTIDIEN D'HEURES DE TRAVAIL.

11.02 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SONT PAYÉS AU TAUX ET DEMI POUR TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EN EXCÈS DE TRENTE (30) HEURES ET/OU EN EXCÉDENT DE LEUR PROGRAMMATION QUOTIDIENNE DONT LE MAXIMUM PEUT ÊTRE DIX (10) HEURES PAR JOUR. CEPENDANT, SI UN SALARIÉ EST PROGRAMMÉ POUR UNE PÉRIODE INFÉRIEURE À HUIT (8) HEURES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX RÉGULIER JUSQU'À CONCURRENCE DE HUIT (8) HEURES ET PAR LA SUITE, IL SERA PAYÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI.

11.03 POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AUTRE QUE CELUI REQUIS POUR LE NETTOYAGE ET LE SERVICE AUX CLIENTS LORS DE LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST VOLONTAIRE DE LA PART DU SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR DOIT PROCÉDER DE LA FAÇON SUIVANTE POUR FAIRE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE:

A) IL A RECOURS AU VOLONTARIAT PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ AU SEIN DE CHAQUE CLASSIFICATION DANS LE RAYON DE L'ÉTABLISSEMENT EN PROCÉDANT D'ABORD PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET ENSUITE PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AU TRAVAIL AU MOMENT OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST REQUIS.

B) S'IL EST IMPOSSIBLE D'OBTENIR SELON LE VOLONTARIAT UN NOMBRE SUFFISANT DE SALARIÉS DE CE MÊME RAYON, L'EMPLOYEUR COMMUNIQUERA AVEC LES AUTRES SALARIÉS TRAVAILLANT ALORS À L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL JUGERA APTES À FAIRE LE TRAVAIL. ENFIN, SI CETTE FORMULE N'EST PAS SUFFISANTE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION, IL ASSIGNERA EN COMMENÇANT PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUIS LES RÉGULIERS SELON L'ORDRE INVERSE DE L'ANCIENNETÉ, LE OU LES SALARIÉS DU RAYON OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST NÉCESSAIRE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION.

11.04 LE TRAVAIL DU DIMANCHE SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE.

11.05 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ RÉGULIER DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DOUBLE (2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ.

11.06 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ

ARTICLE 12 - PERIODES DE REPOS

12.01 LES SALARIÉS ONT UNE PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES SANS PERTE DE SALAIRE DURANT CHAQUE MOITIÉ DE CHAQUE TOUR D'ÉQUIPE LE PLUS PRÈS POSSIBLE DU MILIEU DU TOUR D'ÉQUIPE ET À TOUTES LES TROIS (3) HEURES POUR UNE PROGRAMMATION DE DIX (10) HEURES.

12.02 TOUT SALARIÉ QUI AURA TRAVAILLÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EXCÉDANT DEUX (2) HEURES APRÈS SA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL AURA DROIT À UNE PÉRIODE DE REPOS PAYÉE DE QUINZE (15) MINUTES AVEC PLEINE RÉMUNÉRATION ET PAR LA SUITE, QUINZE (15) MINUTES ADDITIONNELLES POUR CHAQUE TROIS (3) HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.

12.03 TOUTES LES PAUSES ET PÉRIODES DE REPOS SERONT ACCORDÉES SOUS LE PRINCIPE: "LE PREMIER SALARIÉ ENTRÉ AU TRAVAIL EST LE PREMIER SALARIÉ SORTI POUR LES PAUSES À MOINS DE CAS FORTUIT".

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 LA DESCRIPTION ET L'APPLICATION DES CLASSIFICATIONS APPARAISSENT EN ANNEXE "A" DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

13.02 A) LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET LEUR DATE DE MISE EN VIGUEUR APPARAISSENT EN ANNEXE "A" QUI FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION.

B) LES AJUSTEMENTS DE SALAIRE POUR LES SALARIÉS DONT LE SALAIRE DÉPASSE LE MAXIMUM PRÉVU À L'ANNEXE "A" APPARAISSENT À L'ANNEXE "B".

13.03 NONOBSTANT L'APPLICATION DES TAUX DE SALAIRE PRÉVUS À L'ANNEXE "A", LES SALARIÉS QUI ÉTAIENT À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR LORS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE DE CETTE CONVENTION CONSERVERONT EN TOUT TEMPS LE TAUX DE SALAIRE QU'ILS RECEVAIENT IMMÉDIATEMENT AVANT LA MISE EN VIGUEUR DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX DE SALAIRE QUELLES QUE SOIENT LES TÂCHES QU'ILS ACCOMPLISSENT.

EN CAS DE RÉTROGRADATION, LE SALARIÉ IMPLIQUÉ MAINTIENDRA LE SALAIRE QUI EXCÉDAIT LE MAXIMUM PRÉVU À SA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE ET MAINTIENDRA CET EXCÉDENT DÉJÀ ACQUIS À SA NOUVELLE CLASSIFICATION.

13.04 LES SALARIÉS SONT PAYÉS LE JEUDI AVANT 17H00 CHAQUE SEMAINE, POUR LA SEMAINE SE TERMINANT LE SAMEDI PRÉCÉDENT.

13.05 A L'INTÉRIEUR DES CLASSIFICATIONS, LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER LUNDI SUIVANT L'ANNIVERSAIRE DE L'EMBAUCHAGE OU DE LA PROMOTION DU SALARIÉ, SELON LE CAS.

13.06 IL EST ENTENDU QU'UN SALARIÉ PROMU À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE EST RÉTRIBUÉ À L'INTÉRIEUR DE SA NOUVELLE CLASSIFICATION À UN TAUX QUI REPRÉSENTERA 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 CONTINUE 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.

13.07 IL EST ENTENDU QUE LE CHEF DE RAYON EST RÉTRIBUÉ À UN TAUX À L'INTÉRIEUR DE SA CLASSIFICATION, QUI LUI ASSURE UN SALAIRE SUPÉRIEUR À CELUI DES AUTRES SALARIÉS DE SON RAYON.

13.08 LE SALARIÉ QUI EST EMBAUCHÉ À UN TAUX AUTRE QUE LE MINIMUM DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE DE SA CLASSIFICATION, VOIT SES AUGMENTATIONS PROGRESSER NORMALEMENT COMME S'IL AVAIT DÉJÀ À SON CRÉDIT L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR JUSTIFIER CE TAUX.

13.09

A) L'UNION CONVIENT QUE LES SALARIÉS DEVRONT EXÉCUTER TOUT TRAVAIL TEMPORAIRE QUE L'EMPLOYEUR PEUT LUI CONFIER. IL EST ENTENDU TOUTEFOIS QU'UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN POSTE MOINS BIEN RÉMUNÉRÉ QUE LE SEIN A DROIT À SON TAUX DE SALAIRE RÉGULIER.

B) UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À UN TAUX SUPÉRIEUR PENDANT PLUS D'UNE JOURNÉE A DROIT À VINGT DOLLARS ($20.00) PAR SEMAINE OU À QUATRE DOLLARS ($4.00) PAR JOUR POURVU QUE LE SALAIRE AJUSTÉ NE DÉPASSE PAS LE TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION. IL EST CONVENU QUE CET ALINÉA S'APPLIQUE AUX FINS DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES AUX POSTES DE CHEF DU SERVICE DE LA PATISSERIE, CHARCUTERIE, COMMIS DE TENUE DE LIVRES, CHEF CAISSIÈRE, CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES, CHEF DU RAYON DES VIANDES ET ASSISTANT CHEF DU RAYON DES VIANDES.

13.10 AUCUNE RETENUE NE PEUT ÊTRE FAITE SUR LA PAIE D'UN SALARIÉ RÉGI PAR CETTE CONVENTION POUR TOUTE CONSIDÉRATION SANS UNE AUTORISATION ÉCRITE DU SALARIÉ CONCERNÉ SAUF POUR LE RETENUES LÉGALES ET OBLIGATOIRES.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.01 L'EMPLOYEUR TIENDRA COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION AU MOMENT DU CHOIX DE VACANCES DES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SERONT ALLOUÉES SELON LES CRITÈRES SUIVANTS: LES SALARIÉS AYANT À LEUR CRÉDIT AU 30 AVRIL COURANT:

SERVICE CONTINU	VACANCES GARANTIES CHOMEES PAYEES
MOINS DE DOUZE (12) MOIS	UNE JOURNÉE PAR MOIS DE SERVICE PAYABLE À 4% DU SALAIRE TOTAL (MAXIMUM DE 10 JOURS OUVRABLES).
1 AN	2 SEMAINES À 4%
5 ANS	3 SEMAINES À 6%
10 ANS	4 SEMAINES À 8%
20 ANS	5 SEMAINES À 10%

14.02 LA DATE POUR L'ADMISSIBLITÉ DES VACANCES EST LA DURÉE DE SERVICE CONTINU AU 1ER MAI. CEPENDANT, UN SALARIÉ DONT L'ANNIVERSAIRE DE SERVICE EST AVANT LE 31 DÉCEMBRE AURA DROIT AUX VACANCES PRÉVUES DANS LA CONVENTION APRÈS AVOIR OBTENU LE SERVICE REQUIS POUR SES VACANCES ET SERA PAYÉ CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA SECTION 14.01 DE CET ARTICLE. SI LES CIRCONSTANCES LE PERMETTENT, LADITE SEMAINE PEUT ÊTRE ACCORDÉE PLUS TÔT DANS L'ANNÉE.

14.03 LA PÉRIODE DES VACANCES S'ÉTEND DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE ET LES HORAIRES DE VACANCES SONT FIXÉS PAR L'EMPLOYEUR. LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE TROISIÈME, QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT AUTANT QUE POSSIBLE LEURS TROIS PREMIÈRES SEMAINES DE VACANCES ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT, S'ILS LE DEMANDENT, LEURS VACANCES COMPLÈTES EN SEMAINES CONSÉCUTIVES POURVU QU'AUCUNE PARTIE NE TOMBE ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE. EN PRÉPARANT L'HORAIRE DES VACANCES, L'EMPLOYEUR S'EFFORCE DE PERMETTRE AUX SALARIÉS D'EXERCER LEUR CHOIX EN FONCTION DE LEUR RANG D'ANCIENNETÉ.

14.04 LES SALRIÉS CHOISIRONT LES VACANCES PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DANS L'ÉTABLISSEMENT PAR DÉPARTEMENT ET LA LISTE DES VACANCES DEVRA ÊTRE AFFICHÉE AU PLUS TARD LE 15 AVRIL DE L'ANNÉE EN COURS. NI L'EMPLOYEUR NI LE SALARIÉ NE PEUT CHANGER LES DATES DES VACANCES APRÈS LE 30 AVRIL, SAUF PAR ENTENTE ÉCRITE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ INTÉRESSÉ EN PRÉSENCE DU DÉLÉGUÉ DE L'UNION.

14.05 LES VACANCES NE SONT PAS CUMULATIVES ET SONT OBLIGATOIRES.

14.06 LES SALARIÉS RÉGULIERS RECEVRONT LEUR PAIE DE VACANCES AVANT LEUR DÉPART POUR LES VACANCES.

14.07 AVANT DE PARTIR EN VACANCES, LE SALARIÉ EST MIS AU COURANT DE LA DATE PRÉVUE À L'HORAIRE POUR SON RETOUR AU TRAVAIL UNE FOIS LES VACANCES TERMINÉES.

14.08 LE PRINCIPE DES VACANCES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EST LE MÊME QUE CELUI DES SALARIÉS RÉGULIERS; ILS SERONT PAYÉS AU POURCENTAGE (4% - 6% - 8% - 10%) DU SALAIRE BRUT GAGNÉ DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE; CE SALAIRE DE VACANCES SERA REMIS AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AVANT LE 1ER MAI DE CHAQUE ANNÉE.

14.09 LES SALARIÉS QUITTANT L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR AURONT DROIT AU PAIEMENT DU SALAIRE DE VACANCES DÛ AU MOMENT DE LEUR DÉPART, CALCULÉ DU 1ER MAI À LA DATE DE LEUR DÉPART, BASÉ SUR LEURS ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE TEL DÉPART, D'APRÈS 4%, 6%, 8% OU 10% DE LEURS GAINS TEL QU'APPLICABLE DEPUIS LE 1ER MAI.

14.10 AUX FINS DU CALCUL DU DROIT AUX VACANCES, LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS. LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER APRÈS LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS QUI SUIT.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) TOUT SALARIÉ RÉGULIER A DROIT AUX CONGÉS GARANTIS, CHOMÉS ET PAYÉS SUIVANTS:

JOUR DE L'AN
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN (1/2 JOURNÉE)
LE LUNDI DE PAQUES
LA CONFEDERATION
ST-JEAN-BAPTISTE
FETE DU TRAVAIL
ACTION DE GRACE
NOEL
LENDEMAIN DE NOEL

DEUX JOURNÉES ET DEMIE (2 1/2) DE CONGÉS MOBILES PAR ENTENTE MUTUELLE. SI L'ÉTABLISSEMENT EST FERMÉ LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN, LA DEMI-JOURNÉE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ ET SI LE MAGASIN EST FERMÉ LE JOUR DE LA FÊTE DE DOLLARD, UNE JOURNÉE MOBILE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ.

B) 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.

LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL A DROIT AUX CONGÉS MOBILES.

C) POUR AVOIR DROIT AU PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS MENTIONNÉS EN 15.01, LE SALARIÉ DOIT AVOIR TRAVAILLÉ LA JOURNÉE PROGRAMMÉE QUI PRÉCÈDE ET QUI SUIT LA FÊTE, À MOINS DE RAISONS VALABLES DONT LA PREUVE LUI INCOMBE.

15.02 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES TOMBE (NT) UN JOUR NON OUVRABLE, IL EST REPORTÉ LE JOUR OUVRABLE SUIVANT, À MOINS DE DISPOSITION CONTRAIRE CONTENUE DANS UN ARRÊTÉ EN CONSEIL APPLICABLE AUX SALARIÉS.

15.03 LE CONGÉ SE DÉFINIT COMME LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE 0.01 HEURE ET 24 HEURES LE JOUR DU CONGÉ ET IL ÉQUIVAUT À UNE JOURNÉE DE HUIT (8) HEURES.

15.04 AU COURS DE LA SEMAINE D'UN CONGÉ STATUTAIRE, LE JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE EST ACCORDÉ EN PLUS DU CONGÉ STATUTAIRE. SI À CAUSE DES EXIGENCES DU TRAVAIL, UN SALARIÉ TRAVAILLE PLUS DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU PLUS DE QUATRE (4) JOURS, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES FOURNIES EN EXCÉDENT DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU DE PLUS DE QUATRE (4) JOURS.

AU COURS D'UNE SEMAINE COMPORTANT DEUX (2) CONGÉS STATUTAIRES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN EXCÉDENT DE VINGT-QUATRE (24) HEURES OU EN PLUS DE TROIS (3) JOURS.

15.05 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES SURVIENNENT DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES D'UN SALARIÉ, IL A DROIT À LA PAIE DE CONGÉ EN PLUS DE LA PAIE DE SES VACANCES OU IL PEUT PRENDRE CE JOUR DE CONGÉ EN FONCTION D'UN ARRANGEMENT MUTUEL, À LA SUITE DE SES VACANCES OU À UNE DATE ULTÉRIEURE.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 A) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS TROIS (3) JOURS DE CONGÉS PAYÉS LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

PERE
MERE
FRERE
SOEUR
BELLE-MERE
BEAU-PERE

B) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

GRAND-PERE
GRAND-MERE
GENDRE
BRU
BEAU-FRERE
BELLE-SOEUR
PETITS-ENFANTS

C) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS CINQ (5) JOURS DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS DU CONJOINT ET DE SES ENFANTS.

16.02 NAISSANCE OU ADOPTION: LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION DE SON ENFANT, UN SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ DANS LES TROIS (3) SEMAINES DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION.

16.03 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT DE FAIRE COINCIDER LA JOURNÉE DE CONGÉ HEBDOMADAIRE DU SALARIÉ AVEC LA JOURNÉE DU MARIAGE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ (PERSONNES CITÉES EN 16.01) AFIN DE LUI PERMETTRE D'Y ASSISTER.

B) LORSQU'UN SALARIÉ CHANGE LE LIEU DE SON DOMICILE, LE MÊME PRINCIPE CITÉ PLUS HAUT S'APPLIQUE POUR PERMETTRE AU SALARIÉ DE PRENDRE SON CONGÉ HEBDOMADAIRE LE JOUR DE SON DÉMÉNAGEMENT.

C) LE SALARIÉ DOIT DONNER À L'EMPLOYEUR UN AVIS DE SEPT (7) JOURS POUR OBTENIR DE TELS CONGÉS.

16.04 LE SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ ADDITIONNEL PAYÉ, S'IL ASSISTE AUX FUNÉRAILLES DE PARENTS DÉCÉDÉS (PERSONNES CITÉES EN 16.01A) ET QUI ONT LIEU À PLUS DE 480 KILOMÈTRES DE SON DOMICILE.

16.05 LE SALARIÉ A DROIT À UN CONGÉ PAYÉ D'UN (1) JOUR DE HUIT (8) HEURES À L'OCCASION DE SON MARIAGE.

ARTICLE 17 - CONGES SANS SOLDE

17.01 L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE EN CONSIDÉRATION UNE DEMANDE ÉCRITE DE CONGÉ SANS SOLDE. IL EST ENTENDU QUE TOUT CONGÉ SANS SOLDE EXIGE LA REMISE D'UN AVIS RAISONNABLE À L'EMPLOYEUR. IL EST ENTENDU QUE LES CONGÉS SANS SOLDE SONT ACCORDÉS SELON L'ORDRE DE LEUR PRÉSENTATION SANS PRÉFÉRENCE. L'APPROBATION DES CONGÉS SANS SOLDE, DÉFINIE ICI, NE DOIT PAS ÊTRE REFUSÉE SANS MOTIFS RAISONNABLES. DANS LES QUATORZE (14) JOURS DE LA RÉCEPTION D'UNE DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE, UN SALARIÉ REÇOIT UNE RÉPONSE PAR ÉCRIT. TOUT REFUS DOIT ÊTRE MOTIVÉ. TOUTES LES DEMANDES DE CONGÉ SANS SOLDE SONT ADRESSÉES AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT.

17.02 L'EMPLOYEUR ACCORDE UN CONGÉ SANS SOLDE SANS PERTE D'ANCIENNETÉ À UN SALARIÉ QUI EST ÉLU OU NOMMÉ À UN POSTE SYNDICAL. LA DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE DOIT ÊTRE FORMULÉE PAR ÉCRIT ET L'EMPLOYEUR DOIT RECEVOIR UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS.

17.03 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS RÉGULIERS PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT, ET QU'AU PLUS DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS, UN (1) DU SERVICE DES VIANDES ET UN (1) AUTRE D'UN AUTRE DÉPARTEMENT PUISSENT S'ABSENTER DE LEUR ÉTABLISSEMENT À CES FINS.

17.04 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT DONT DEUX (2) PAR ÉTABLISSEMENT, ET UN (1) PAR DÉPARTEMENT.

17.05 UNE SALARIÉE A DROIT À UN CONGÉ DE MATERNITÉ SELON LES MODALITÉS PRÉVUES PAR LA LOI.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

18.01 L'EMPLOYEUR CONTINUE À PRENDRE DES MESURES RAISONNABLES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE SES SALARIÉS DURANT LEURS HEURES DE TRAVAIL.

18.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER ENTIÈREMENT LES PRIMES DES RÉGIMES SUIVANTES POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS:

A) ASSURANCE-VIE COLLECTIVE: LE DOUBLE DU SALAIRE AU MOMENT DU DÉCÈS MAIS ARRONDI AU SUPÉRIEUR DE $ 1,000.

B) INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE: L'ASSURANCE INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE EST DE 66 2/3% DU SALAIRE DU SALARIÉ, JUSQU'À CONCURRENCE DE $300 PAR SEMAINE. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À COMPTER DE LA PREMIÈRE (1ÈRE) JOURNÉE EN CAS D'ACCIDENT ET À COMPTER DE LA HUITIÈME (8E) JOURNÉE DE CALENDRIER EN CAS DE MALADIE, LE TOUT POUR UNE PÉRIODE DE QUINZE (15) SEMAINES.

C) ASSURANCE-REVENU: L'ASSURANCE INDEMNITÉ REVENU EST DE 66 2/3% DU SALAIRE MENSUEL DU SALARIÉ JUSQU'À CONCURRENCE DE $1,500 PAR MOIS. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À PARTIR DE LA CENT CINQUIÈME (105E) JOURNÉE CIVILE D'INVALIDITÉ TOTALE ET CONTINUE, LE TOUT JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS, PÉRIODE D'INDEMNISATION MAXIMALE.

D) ASSURANCE-MALADIE À COUVERTURE ÉTENDUE: FRAIS ADMIS JUSQU'À CONCURRENCE DE 80% ET UN DÉDUCTIBLE DE $25 PAR PERSONNE, OU UN MAXIMUM DE $50 PAR FAMILLE PAR ANNÉE CIVILE ET UN PLAFOND D'INDEMNISATION PAR PERSONNE DE $5,000 PAR PÉRIODE DE TROIS (3) ANNÉES CONSÉCUTIVES.

E) ASSURANCE-HOSPITALISATION EN SEMI-PRIVÉE (SOINS ACTIFS): JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UN NOMBRE DE JOURS ILLIMITÉS.

F) SOINS DE CONVALESCENCE: JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UNE PÉRIODE MAXIMALE D'INDEMNISATION DE 180 JOURS.

G) RÉGIME DE RETRAITE: LE RÉGIME DE RETRAITE TEL QUE PRÉSENTÉ À LA TABLE DE NÉGOCIATION EST MAINTENU DURANT LA DURÉE DE LA CONVENTION.

18.03 CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE BÉNÉFICE S'ADRESSE AUX SALARIÉS RÉGULIERS ABSENTS DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE.

INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE TERME SIGNIFIE UNE ABSENCE DE UN (1) À TROIS (3) JOURS INCLUSIVEMENT.

DESCRIPTION DE BÉNÉFICE: SIX (6) JOURS PAR ANNÉE DE CALENDRIER RENOUVELABLES AU 1ER JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

ÉLIGIBILITÉ: 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 15 JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

C) LES CONGÉS MENTIONNNÉS CI-HAUTS NE PEUVENT PAS ÊTRE UTILISÉS DE FAÇON CONCERTÉE PAR LES SALARIÉS.

D) LES CONGÉS OCCASIONNELS SONT PAYABLES AU TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR AU MOMENT DU PAIEMENT.

CONDITIONS POUR PAIEMENT: LE SALARIÉ DE CETTE INDEMNITÉ DE CONGÉS OCCASIONNELS EST SOUMIS AUX CONDITIONS SUIVANTES:

LE SALARIÉ DOIT PRÉVENIR SON GÉRANT D'ÉTABLISSEMENT OU SON REMPLAÇANT D'UNE ABSENCE ET IL DOIT DONNER LES RENSEIGNEMENTS SUIVANTS:

A) LA RAISON POUR LAQUELLE IL EST INCAPABLE DE SE PRÉSENTER AU TRAVAIL (MALADIE).

B) LA DURÉE APPROXIMATIVE DE SON ABSENCE, UN (1), DEUX (2) OU TROIS (3) JOURS OU PLUS.

18.04 GARANTIE ACCIDENT: IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL REÇOIVE PAIEMENT POUR LA BALANCE DES HEURES PROGRAMMÉES LA JOURNÉE DE L'ACCIDENT SANS RÉDUIRE SON CRÉDIT DE JOURNÉE D'ABSENCE OCCASIONNELLE.

DE PLUS, L'EMPLOYEUR DOIT PAYER AU TRAVAILLEUR ACCIDENTÉ L'INDEMNITÉ PRÉVUE PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, JUSQU'À CONCURRENCE DES PREMIERS CINQ (5) JOURS PROGRAMMÉS SUIVANT UN ACCIDENT SURVENU AU TRAVAIL. CE PAIEMENT N'A PAS POUR EFFET D'AFFECTER LES JOURS DE CONGÉS OCCASIONNELS.

18.05 COMITÉ DE SÉCURITÉ:

A) DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT UN COMITÉ CONJOINT DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EST FORMÉ DE DEUX (2) REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR ET DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS DÉSIGNÉS PAR L'UNION. LES NOMS DES MEMBRES DE CE COMITÉ SONT AFFICHÉS AU BABILLARD.

B) L'EMPLOYEUR INFORME TOUT SALARIÉ DES RISQUES INHÉRENT À SON TRAVAIL ET LE SALARIÉ N'EXÉCUTE AUCUN TRAVAIL QUI EST DANGEREUX POUR SA SÉCURITÉ, DANS TEL CAS LA PREUVE INCOMBE AU SALARIÉ.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN

19.01 LORSQU'UN SALARIÉ SERA APPELÉ À SERVIR COMME JURÉ, IL RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE JURÉ ET LA SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES.

19.02 LE SALARIÉ CONVOQUÉ COMME JURÉ MAIS QUI N'EST PAS EFFECTIVEMENT CHOISI POUR CETTE FONCTION DOIT SE RAPPORTER AU TRAVAIL LE PLUS TÔT POSSIBLE ET IL NE SUBIRA PAS DE PERTE DE SALAIRE. CEPENDANT, IL LUI APPARTIENDRA DE PROUVER QUE LA DURÉE DE SON ABSENCE FUT CAUSÉE PAR LE FAIT D'ATTENDRE D'ÊTRE CHOISI OU ÉLIMINÉ.

19.03 TOUT SALARIÉ CONVOQUÉ COMME TÉMOIN PAR SUBPOENA, DANS UNE CAUSE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET CONVOQUÉ PAR CELUI-CI OU COMME TÉMOIN DE LA COURONNE, RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE TÉMOIN ET LE SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES, LE TOUT S'APPLIQUANT POUR TOUTES CAUSES CONCERNANT L'EMPLOYEUR.

ARTICLE 20 - BUANDERIE ET UNIFORMES

20.01 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À FOURNIR GRATUITEMENT EN QUANTITÉ RAISONNABLE ET SUFFISANTE LES UNIFORMES, VÊTEMENTS, CHAUSSURES NÉCESSAIRES À L'ACCOMPLISSEMENT NORMAL DU TRAVAIL PRÉVU PAR LES RÉGLEMENTATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE PAYER LES FRAIS DE BLANCHISSAGE ET DE NETTOYAGE DE CES ARTICLES, À MOINS DE SPÉCIFICATION CONTRAIRE DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE. LES UNIFORMES DES SALARIÉES FÉMININES SONT ENTRETENUS ET NETTOYÉS PAR LA SALARIÉE.

20.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER LA SOMME DE SOIXANTE DOLLARS ($60.00) AUX SALARIÉS AFFECTÉS AU DÉPARTEMENT DES VIANDES, DE RÉCEPTION ET À L'ÉQUIPE DE NUIT POUR DÉFRAYER LE COÛT DES BOTTINES DE SÉCURITÉ. CETTE SOMME SERA REMISE AUX SALARIÉS VERS LE 15 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

20.03 LES OUTILS ET VÊTEMENTS PROTECTEURS SONT FOURNIS SANS FRAIS POUR LES SALARIÉS.

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 SI UN SALARIÉ EST TENU PAR L'EMPLOYEUR DURANT SA PÉRIODE D'EMPLOI DE SUBIR UN EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE, L'EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE DOIT ÊTRE SUBI SUR LE TEMPS DE L'EMPLOYEUR ET À SES FRAIS.

21.02 L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DES CARTES D'ATELIER SYNDICAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION. CES CARTES DEMEURENT LA PROPRIÉTÉ DE L'UNION ET L'EMPLOYEUR CONVIENT DE LES REMETTRE IMMÉDIATEMENT À L'UNION SUR DEMANDE.

21.03 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'IL NE DOIT Y AVOIR AUCUNE DISCRIMINATION POUR DES MOTIFS DE RACE, DE COULEUR, DE CROYANCE, D'ÂGE, DE SEXE OU D'ÉTAT CIVIL.

21.04 TABLEAUX D'AFFICHAGE

L'EMPLOYEUR CONVIENT DE METTRE À LA DISPOSITION DE L'UNION DANS L'ÉTABLISSEMENT UN TABLEAU SUR LEQUEL LES AVIS SUIVANTS SERONT AFFICHÉS:

A) AVIS D'ÉLECTION - RÉSULTAT DES ÉLECTIONS - NOMINATION D'OFFICIERS;

B) AVIS D'ASSEMBLÉES;

C) AVIS D'ACTIVITÉS D'ORDRE SOCIAL OU RÉCRÉATIF;

TOUT AUTRE AVIS DOIT ÊTRE APPROUVÉ ET INITIALÉ PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AVANT D'ÊTRE AFFICHÉ.

21.05 SALLE DE REPOS

UNE SALLE ADÉQUATE POUR LE LUNCH ET REPOS SERA FOURNIE, ELLE SERA CHAUFFÉE, VENTILÉE ET MAINTENUE DANS DES CONDITIONS HYGIÉNIQUES. LE SALARIÉ COOPÉRERA AVEC L'EMPLOYEUR AFIN DE MAINTENIR CETTE SALLE DANS DES CONDITIONS DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE.

21.06 LORS D'UNE ÉLECTION FÉDÉRALE, PROVINCIALE OU MUNICIPALE, L'EMPLOYEUR DÉTERMINERA SUR LA PROGRAMMATION DE TRAVAIL, LES HEURES D'ABSENCE POUR CHAQUE SALARIÉ, SANS PERTE DE SALAIRE SELON LA LOI APPLICABLE.

ARTICLE 22 - SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES

22.01 LA CONVENTION LIE L'EMPLOYEUR ET SES SUCCESSEURS OU CESSIONNAIRES ET EN CAS DE SUCCESSION OU CESSION CONTINUE À LIER L'UNION ET LES SALARIÉS RÉGIS PAR LADITE CONVENTION.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 1984 ET DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'AU 30 JUIN 1986.

23.02 LES PARTIES CONVIENNENT QUE DURANT LES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEMEURERONT EN VIGUEUR JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION.

EN FOI DE QUOI CHACUNE DES PARTIES A FAIT SIGNER CETTE CONVENTION PAR SES REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS CE 5e JOUR DE décembre 1984.

POUR ET AU NOM DE:

GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

Jean P. Goulet
JEAN GOULET,
GÉRANT

FRANÇOIS GOULET,
PROPRIÉTAIRE ET GÉRANT
DE L'ÉTABLISSEMENT

POUR ET AU NOM DE:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

Denis Bigras
DENIS BIGRAS

Ginette Charron
GINETTE CHARRON

René McAllister
RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Huguette Plamondon
HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
COMMIS-EMBALLEUR (AIDE-CAISSIER)		
TOUT SALARIÉ QUI EMBALLE LES COMMANDES À LA CAISSE, PORTE LES COMMANDES À L'AUTOMOBILE, FAIT LE TRI DES BOUTEILLES VIDES, EXÉCUTE CERTAIN NETTOYAGE ET AIDE AU REMPLISSAGE À L'ÉTALAGE.		
DÉBUT	303.45	318.63
3 MOIS	313.95	326.65
6 MOIS	324.45	340.67
9 MOIS	334.95	351.70
12 MOIS	345.45	362.72
COMMIS "B" (CAISSIER/CAISSIÈRE)		
PRÉPOSÉ AU PRÉ-EMBALLAGE, PRÉPOSÉ AU COMPTOIR DE COURTOISIE, PRÉPOSÉ À LA BALANCE ET PRÉPOSÉ À LA CHARCUTERIE.		
DÉBUT	355.95	373.75
3 MOIS	367.50	385.88
6 MOIS	378.00	396.90
9 MOIS	389.55	409.03
12 MOIS	402.15	422.26
COMMIS "A"		
PRÉPOSÉ AU TRAVAIL DANS LE RAYON DE L'ÉPICERIE ET/OU DANS LE RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES.		
DÉBUT	344.40	361.62
3 MOIS	360.15	378.16
6 MOIS	374.85	393.59
9 MOIS	394.80	414.54
12 MOIS	410.55	431.08
BOUCHER		
TOUT SALARIÉ QUI TRAVAILLE NORMALEMENT DANS LE RAYON DES VIANDES ET QUI EXÉCUTE LE TRAVAIL NORMAL D'UN BOUCHER.		
DÉBUT	357.00	374.85
3 MOIS	375.90	394.70
6 MOIS	393.75	413.44
9 MOIS	412.65	433.28
12 MOIS	430.50	452.03

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
CHEF DU SERVICE DE LA PÂTISSERIE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	376.40	395.22
6 MOIS	391.60	411.18
9 MOIS	406.80	427.14
12 MOIS	422.00	443.10
CHEF DU SERVICE DE LA CHARCUTERIE		
DÉBUT	366.20	384.51
3 MOIS	381.40	400.47
6 MOIS	396.60	416.43
9 MOIS	411.80	432.39
12 MOIS	427.00	448.35
COMMIS DE TENUE DE LIVRE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	376.40	395.22
6 MOIS	391.60	411.18
9 MOIS	406.80	427.14
12 MOIS	422.00	443.10
CHEF CAISSIÈRE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	376.40	395.22
6 MOIS	391.60	411.18
9 MOIS	406.80	427.14
12 MOIS	422.00	443.10
CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES		
DÉBUT	424.20	445.41
6 MOIS	450.45	472.97
ASSISTANT-CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	378.00	396.90
3 MOIS	396.90	416.75
6 MOIS	414.75	435.49
9 MOIS	433.65	455.33
12 MOIS	451.50	474.08
CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	502.95	528.10
6 MOIS	529.20	555.66

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
CHEF D'ÉQUIPE DE NUIT		
DÉBUT	369.00	387.45
3 MOIS	390.00	409.50
6 MOIS	411.00	431.55
9 MOIS	432.00	453.60
12 MOIS	453.00	475.65
RESPONSABLE DE LA RÉCEPTION		
DÉBUT	354.00	371.70
3 MOIS	374.39	393.11
6 MOIS	394.78	414.52
9 MOIS	415.16	435.92
12 MOIS	435.55	457.33
RESPONSABLE DU RAYON DE VRAC		
DÉBUT	356.20	374.01
3 MOIS	371.40	389.97
6 MOIS	386.60	405.93
9 MOIS	401.80	421.89
12 MOIS	417.00	437.85
TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉ AVANT LA DATE DE LA SIGNATURE		
DÉBUT	6.62	7.04
3 MOIS	6.72	7.14
6 MOIS	6.82	7.24
9 MOIS	6.93	7.35
12 MOIS	7.05	7.47
15 MOIS	7.23	7.65
18 MOIS	7.34	7.76
21 MOIS	7.53	7.95
24 MOIS	7.84	8.26
TEMPS PARTIEL (BOUCHER)		
DÉBUT	7.55	7.97
3 MOIS	7.80	8.22
6 MOIS	8.05	8.47
9 MOIS	8.30	8.72
12 MOIS	8.55	8.97
TEMPS PARTIEL (PRÉPOSÉ AUX COMMANDES À L'AUTO)		
DÉBUT	5.20	5.50

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE POUR LES SALARIES EMBAUCHES APRES LA DATE DE LA SIGNATURE.

TEMPS PARTIEL ET APPRENTI-BOUCHER	DATE DE LA SIGNATURE	01/07/85
DEBUT	5.00	5.42
3 MOIS	5.35	5.77
6 MOIS	5.71	6.13
9 MOIS	6.06	6.48
12 MOIS	6.42	6.84
15 MOIS	6.77	7.19
18 MOIS	7.13	7.55
21 MOIS	7.48	7.90
24 MOIS	7.84	8.26
TEMPS PARTIEL (PRÉPOSÉ AUX COMMANDES À L'AUTO)		
DEBUT	4.50	4.75

ANNEXE "B"

LE SALARIÉ DONT LE SALAIRE EXCÈDE CELUI PRÉVU À LA CONVENTION COLLECTIVE REÇOIT LES MONTANTS FORFAITAIRES SUIVANTS:

NOM	DATE DE LA RATIFICATION	1ER JANVIER 1985	1ER AVRIL 1985	1ER JUILLET 1985	1ER OCTOBRE 1985	1ER JANVIER 1986	1ER AVRIL 1986
C. LOYER	590.20	295.10	295.10	309.86	309.86	309.85	309.85
G. BAZINET	583.44	291.72	291.72	195.42	195.42	195.41	195.41
G. DUPEL	632.32	316.16	316.16	331.97	331.97	331.97	331.97
M. FINLAYSON	417.56	208.78	208.78	0	0	0	0
F. PAQUIN	598.00	299.00	299.00	130.91	130.91	130.91	130.91
A. CHARLEBOIS	543.92	271.96	271.96	32.71	32.71	32.71	32.71
D. DESJARDINS	573.56	286.78	286.78	276.42	276.42	276.42	276.42

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À VERSER HUIT CENTS (8c) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE DE LA PAIE DE TOUS LES SALARIÉS, MEMBRES DE L'UNION, ET DE REMETTRE LE MONTANT TOTAL AINSI DÉDUIT, LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SUIVANT, AU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DU QUÉBEC.

CETTE ENTENTE PREND FIN LE 31 DÉCEMBRE 1984.

POUR ET AU NOM DE:

GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

Jean P. Goulet
JEAN GOULET,
GÉRANT

FRANÇOIS GOULET,
PROPRIÉTAIRE ET GÉRANT
DE L'ÉTABLISSEMENT

POUR ET AU NOM DE:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

Ginette Charron
GINETTE CHARRON

Denis Bigras
DENIS BIGRAS

René McAllister
RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Huguette Plamondon
HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYÉ S'ENGAGE À VERSER À L'EMPLOYEUR HUIT CENTS (8c) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE. MONTANT QUI SERA DÉDUIT À LA SOURCE.

CETTE ENTENTE PREND FIN LE 31 DÉCEMBRE 1984.

POUR ET AU NOM DE: GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

Jean P. Goulet
JEAN GOULET,
GÉRANT

FRANÇOIS GOULET,
PROPRIÉTAIRE ET GÉRANT
DE L'ÉTABLISSEMENT

POUR ET AU NOM DE: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

Ginette Charron
GINETTE CHARRON

Denis Bigras
DENIS BIGRAS

René McAllister
RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Huguette Plamondon
HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

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

A.N.E (9438-07)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 027

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 060459

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres		M-17214-11

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-10	84-10-19		84-07-01	86-06-30	50

Association	Employeur
☒ Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce locale 747 Att: Mme Huguette Plamondon, dir. adj. 4645 rue d'Iberville Montréal, QC. H2H 2L9	☐ Déposant Loeb Inc (Magasin Héritage, Gatineau) 400 Industriel Ave Ottawa, Ontario.
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 07-01 Activité 6328 (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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: M. LOEB LIMITEE et le nom de l'association est: TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'ALIMENTATION ET D'AUTRES INDUSTRIES (CANADIAN FOOD AN D ALLIED WORKERS) DETENTEURS D'UNE CHARTE DE L'AMALGAMATED MEAT CUTTERS AND BUTCHER WORKMEN OF NORTH AMERICA LOCAL 747.
- Et. visés: 361 Maloney, Gatineau
  775 St-Joseph, Hull
  999 Dollard, Buckingham

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-02

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

003 (113)

RECHERCHE

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

17214-11 (9438-07)

'84 OCT 19 14:04

MONTREAL MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LOEB INC.
(MAGASIN HÉRITAGE, GATINEAU)

ET/OU SES SUCCESSEURS
CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR",

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	INTERPRÉTATION DES TERMES	2
I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
II	DROITS DE LA DIRECTION	3
III	ADHÉSION SYNDICALE	4
IV	GRÈVE ET LOCK-OUT	5
V	FONCTIONS SYNDICALES	6
VI	DÉLÉGUÉS	6
VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	7
VIII	ARBITRAGE	8
IX	ANCIENNETÉ	9
X	HEURES DE TRAVAIL	12
XI	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
XII	PÉRIODE DE REPOS	16
XIII	SALAIRES	16
XIV	VACANCES PAYÉES	18
XV	CONGÉS STATUTAIRES	19
XVI	CONGÉS SOCIAUX	20
XVII	CONGÉ SANS SOLDE	21
XVII	SÉCURITÉ ET SANTÉ	22
XIX	FONCTION DE JURÉ OU DE TÉMOIN	24
XX	BUANDERIE ET UNIFORMES	24
XXI	CLAUSES GÉNÉRALES	25
XXII	SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES	25
XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION	25
ANNEXE "A"	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE	27
	TEMPS PARTIEL	29
ANNEXE "B"	MONTANTS FORFAITAIRES	30
LETTRES D'ENTENTE		31

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LE BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION EST D'ÉTABLIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL POSSIBLE DES SALARIÉS, DE FAVORISER LES BONNES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIÉS ET DE DONNER AUX PARTIES UN MOYEN DE PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES INTÉRÊTS RESPECTIFS DE CHACUNE DES PARTIES.

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, I.E. POUR QUARANTE (40) HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE, EXCEPTÉ DANS LE CAS D'UNE MISE À PIED.

C) SALARIÉ À TEMPS PARTIEL: TOUT SALARIÉ RÉMUNÉRÉ PAR L'EMPLOYEUR SUR UNE BASE HORAIRE ET QUI TRAVAILLE NORMALEMENT TRENTE (30) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE SAUF EN CAS D'URGENCE INCONTRÔLABLE OU POUR REMPLACER UN SALARIÉ ABSENT TEMPORAIREMENT POUR VACANCE, MALADIE ET ACCIDENT.

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 CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

F) RÉTROGATION: DÉSIGNE LA MUTATION D'UN SALARIÉ À UNE CLASSIFICATION COMPORTANT UNE ÉCHELLE DE SALAIRE DONT LE MAXIMUM EST MOINS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

G) JOUR: A MOINS DE STIPULATION CONTRAIRE, LE MOT JOUR DANS LA PRÉSENTE CONVENTION SIGNIFIE JOUR DE CALENDRIER.

H) JOURS OUVRABLES: POUR LES FINS DE LA PRÉSENTE, LES JOURS OUVRABLES SONT LES JOURS OÙ L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT À LA CLIENTÈLE.

I) MISE À PIED (SALARIÉ RÉGULIER): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ RÉGULIER POUR MANQUE DE TRAVAIL.

J) MISE À PIED (SALARIÉ À TEMPS PARTIEL): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE COMPLÈTE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POUR MANQUE DE TRAVAIL POUR QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES ET PLUS.

NOTES:

A) LE GENRE MASCULIN EST EMPLOYÉ AUSSI POUR LE FÉMININ. ON FERA LES SUBSTITUTIONS NÉCESSAIRES LORSQU'IL Y AURA LIEU ET À MOINS QUE LE CONTEXTE N'INDIQUE LE CONTRAIRE, LE PLURIEL INCLUERA 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 NE SERA INFÉRIEURE À CE QUE STIPULERA TOUTE LOI APPLICABLE.

D) IL EST CONVENU QUE SEUL LE TEXTE FRANÇAIS SERA CONSIDÉRÉ COMME OFFICIEL.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'EMPLOYEUR RECONNAIT 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 DE RECONNAISSANCE SYNDICALE DÉCRIT CI-APRÈS ET ÉMIS LE 18 JUILLET 1980 PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DE LA PROVINCE DE QUÉBEC, À SAVOIR: "TOUS LES SALARIÉS AU SENS DU CODE DU TRAVAIL", POUR SON ÉTABLISSEMENT SITUÉ À 361 BOUL. MALONEY, GATINEAU.

1.02 LES EXPRESSIONS "SALARIÉ" OU "SALARIÉS" UTILISÉES DANS CETTE CONVENTION À MOINS D'UNE MENTION PRÉCISE À L'EFFET CONTRAIRE, SIGNIFIENT SEULEMENT LES PERSONNES QUI FORMENT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉCRITE AU PARAGRAPHE 1.01 QUI PRÉCÈDE.

1.03 SI L'UNE OU L'AUTRE DES CLAUSES DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEVIENT UNE INFRACTION AUX LOIS APPLICABLES LES PARTIES DISCUTERONT DE L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES DE LA CONVENTION QUI PEUT ÊTRE AINSI INVALIDÉE ET S'IL N'Y A PAS ENTENTE, LE LITIGE POURRAIT ÊTRE SOUMIS À LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.

1.04 LES AUTRES SALARIÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES FOURNISSEURS N'EXÉCUTERONT PAS LE TRAVAIL NORMALEMENT EFFECTUÉ PAR LES SALARIÉS FAISANT PARTIE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, SAUF DANS LES CAS SUIVANTS: LES PRODUITS FOURNIS PAR L.V.S., LES ÉPICES, LA BOULANGERIE, LA LIQUEUR ET LA BIÈRE.

1.05 L'EMPLOYEUR CONVIENT DE NE PAS CONCLURE D'ENTENTE INDIVIDUELLE CONTRAIRE OU EN CONFLIT AVEC LES DISPOSITIONS ET BUTS DE CETTE CONVENTION AVEC AUCUN SALARIÉ VISÉ PAR CELLE-CI.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION RECONNAIT QUE L'ADMINISTRATION ET LA GÉRANCE DE L'ENTREPRISE INCOMBENT À L'EMPLOYEUR, Y COMPRIS:

A) LE DROIT D'ÉTUDIER OU D'INTRODUIRE DE NOUVELLES MÉTHODES OU FACILITÉS DE PRODUCTION AMÉLIORÉES;

B) D'ÉTABLIR, MODIFIER ET AMENDER LES RÈGLEMENTS ET LES DIRECTIVES CONCERNANT LE BON FONCTIONNEMENT DE SES OPÉRATIONS ET LA CONDUITE ET LE COMPORTEMENT DES SALARIÉS;

C) DE MAINTENIR L'ORDRE, LA DISCIPLINE ET LE RENDEMENT;

D) D'EMBAUCHER, CONGÉDIER, CLASSIFIER, DIRIGER, PERMUTER, PROMOUVOIR, RETROGRADER, SUSPENDRE, METTRE À PIED ET DISCIPLINER;

E) DE GÉRER SON ENTREPRISE SELON SES ENGAGEMENTS ET SES RESPONSABILITÉS, DE DÉTERMINER L'EMPLACEMENT DE SES ÉTABLISSEMENTS, LA NATURE DE SON ÉQUIPEMENT, ET DE SES INTALLATIONS, SES PROCÉDÉS DE MANUTENTION SELON SES OBJECTIFS ET SES BESOINS;

F) TOUTES LES FONCTIONS DE LA GÉRANCE QUI NE SONT PAS EXPRESSÉMENT ABANDONNÉES OU RESTREINTES PAR LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION SONT MAINTENUES.

2.02 CES FONCTIONS SERONT EXERCÉES D'UNE MANIÈRE COMPATIBLE AVEC LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION.

2.03 TOUTE MÉSENTENTE RÉSULTANT D'UNE DÉCISION ARBITRAIRE OU DISCRIMINATOIRE DE L'EMPLOYEUR PRISE EN VERTU DE CETTE CLAUSE ET RELATIVE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, SERA SOUMISE À LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

2.04 IL EST CONVENU QUE L'EMPLOYEUR AVISE L'UNION PAR ÉCRIT RELATIVEMENT À TOUTE NOUVELLE CLASSIFICATION, OPÉRATION, FERMETURE TOTALE OU PARTIELLE DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR ET QUE L'UNION PEUT DISCUTER AVEC L'EMPLOYEUR RELATIVEMENT À CETTE OU CES NOUVELLES TÂCHES, EN TENANT COMPTE DU TAUX DE SALAIRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION POUR DES TÂCHES SIMILAIRES OU COMPARABLES. A DÉFAUT D'ENTENTE APRÈS UNE PÉRIODE D'ESSAI DE TRENTE (30) JOURS, L'UNION PEUT SE PRÉVALOIR DE LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

3.01 TOUT SALARIÉ DOIT COMME CONDITION DE SON EMPLOI FAIRE PARTIE DE L'UNION ET EN DEMEURER MEMBRE EN RÈGLE PENDANT LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

3.02 TOUT SALARIÉ DOIT AU MOMENT DE SON EMBAUCHAGE SIGNER UNE CARTE AUTORISANT L'EMPLOYEUR 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.

3.03 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 COTISATION.

3.04 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À REMETTRE À TOUS LES MOIS LES COTISATIONS SYNDICALES ET LES FRAIS D'INITIATION ACCOMPAGNÉS DES CARTES SIGNÉES ET D'UN RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES AU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER DE L'UNION PAS PLUS DE QUINZE (15) JOURS APRÈS LA FIN DE MOIS. L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR UN CALENDRIER DE CES PÉRIODES AU DÉBUT DE CHAQUE ANNÉE FISCALE.

3.05 AU MOMENT DE LA REMISE PRÉVUE ICI AU SECRÉTAIRE-FINANCIER DE L'UNION, L'EMPLOYEUR FOURNIT UN ÉTAT INDIQUANT LE NOM DE CHAQUE SALARIÉ SUR LA PAIE DUQUEL UN PRÉLÈVEMENT A ÉTÉ EFFECTUÉ AINSI QU'UNE LISTE DES SALARIÉS EMBAUCHÉS ET CONGÉDIÉS CHAQUE MOIS DE MÊME QUE LES SALAIRES INITIAUX DES SALARIÉS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS.

3.06 IL EST CONVENU QUE L'UNION TIENT L'EMPLOYEUR INDEMNE ET À COUVERT DE TOUTE RÉCLAMATION QUI POURRAIT ÊTRE FAITE CONTRE LUI PAR UN OU PLUSIEURS SALARIÉS PAR SUITE DU PRÉLÈVEMENT SUR LEUR PAIE DES MONTANTS PRÉVUS DANS CET ARTICLE.

3.07 L'EMPLOYEUR REMET À L'UNION MENSUELLEMENT, LES FORMULAIRES DE RAPPORT DE COTISATIONS SYNDICALES QUI INDIQUENT LES PERMUTATIONS, LE DÉPART, LES SALARIÉS QUI ENTRENT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION OU QUI EN SORTENT, LE NOM ET LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA DATE DU DÉPART, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE, LE CHANGEMENT DE NOM, LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL QUI DEVIENNENT PERMANENTS, LE CHANGEMENT D'ADRESSE.

3.08 L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE MEMBRES DE LA DIRECTION MANDATÉS POUR TRAITER DES GRIEFS. L'EMPLOYEUR INFORME L'UNION, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.09 L'UNION FOURNIT À L'EMPLOYEUR, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX INDIQUANT LA DATE DE LEUR ENTRÉE EN FONCTION COMME DÉLÉGUÉS. L'UNION INFORME L'EMPLOYEUR, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.10 DANS LES SOIXANTE (60) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION UNE LISTE COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT DE L'ACCRÉDITATION EN SPÉCIFIANT LE NOM, LE NUMÉRO DE MATRICULE, L'ADRESSE, LA DATE DE NAISSANCE, LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE ET LA DATE D'EMBAUCHAGE.

3.11 TOUS LES ANS, L'EMPLOYEUR CALCULERA LE MONTANT DES RETENUES SYNDICALES ET INDIQUERA CES MONTANTS SUR LES FORMULES T4 ET TP4 DE CHAQUE SALARIÉ; CES FORMULES SERONT REMISES AUX SALARIÉS AU PLUS TARD LE 28 FÉVRIER.

ARTICLE 4 - GREVES ET LOCK-OUT

4.01 VU LES MODALITÉS PRÉVUES DANS CETTE CONVENTION POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS, L'EMPLOYEUR CONVIENT DE N'IMPOSER AUCUN LOCK-OUT AUX SALARIÉS, ET L'UNION CONVIENT DE NE DÉCLENCHER AUCUNE GRÈVE, RALENTISSEMENT, GRÈVE SUR LE TAS OU AUTRES MESURES DE NATURE À NUIRE AU TRAVAIL OU AUX OPÉRATIONS, OU DE PRATIQUER QUELQUE FORME DE PIQUETAGE QUE CE SOIT MÊME DES PLUS PACIFIQUES.

ARTICLE 5 - FONCTIONS SYNDICALES

5.01 LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DE L'UNION POURRONT, APRÈS AVOIR SIGNALÉ LEUR PRÉSENCE AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT, PÉNÉTRER À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT DURANT LES HEURES DE TRAVAIL AFIN DE VOIR À L'OBSERVANCE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LE REPRÉSENTANT SYNDICAL DEVRA SE CONFORMER AUX RÈGLEMENTS DE L'EMPLOYEUR ET ACCOMPLIRA SES FONCTIONS EN NUISANT LE MOINS POSSIBLE AUX OPÉRATIONS. S'IL DOIT PARLER À UN SALARIÉ, IL PRENDRA UN ARRANGEMENT AVEC L'EMPLOYEUR POUR QUE LA RENCONTRE SOIT DANS UN DÉLAI RAISONNABLE.

ARTICLE 6 - DELEGUES

6.01 L'UNION A LE DROIT D'ÉLIRE OU DE NOMMER DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL. S'IL Y A UNE ÉQUIPE DE NUIT, UN (1) DÉLÉGUÉ ADDITIONNEL PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR L'ÉQUIPE DE NUIT. LE DÉLÉGUÉ A POUR FONCTION D'AIDER LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT DANS L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL REPRÉSENTE EN DONNANT SUITE À LEURS PLAINTES OU GRIEFS EN CONFORMITÉ AVEC LE MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS POUR TRAITER DES QUESTIONS QUI SURGISSENT AUX TERMES DE CETTE CONVENTION.

6.02 UNE FOIS TOUS LES SIX (6) MOIS, L'UNION COMMUNIQUE PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, LES NOMS DE SES DÉLÉGUÉS AUTORISÉS ET CEUX DES AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE AINSI QUE LA DATE DE LEUR NOMINATION.

6.03 L'UNION RECONNAIT QUE LES DÉLÉGUÉS ET AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE ONT DES FONCTIONS RÉGULIÈRES À EXÉCUTER POUR LE COMPTE DE L'EMPLOYEUR ET QUE CES PERSONNES N'ABANDONNENT PAS LEURS FONCTIONS RÉGULIÈRES SANS RECEVOIR AU PRÉALABLE LA PERMISSION DU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI, PERMISSION QUI N'EST PAS REFUSÉE SANS RAISON VALABLE. AUX TERMES DE LA PRÉSENTE ENTENTE, L'EMPLOYEUR DÉDOMMAGE LES DÉLÉGUÉS, À RAISON DE LEUR TAUX HORAIRE APPLICABLE POUR LE TEMPS QU'ILS CONSACRENT À DONNER SUITE AUX PLAINTES ET GRIEFS AUX TERMES DE CETTE CONVENTION PENDANT LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.

6.04

A) L'EMPLOYEUR CONVIENT QU'UN DÉLÉGUÉ DES SALARIÉS OU, SI LE DÉLÉGUÉ EST ABSENT, UN MEMBRE DE L'UNION CHOISI PAR ENTENTE MUTUELLE DOIT ÊTRE PRÉSENT À TITRE DE TÉMOIN, CHAQUE FOIS QU'UN SALARIÉ A UNE ENTREVUE NOTÉE DANS SON DOSSIER AU SUJET DE SON TRAVAIL OU DE SA CONDUITE. LE SALARIÉ PEUT DEMANDER AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE QUITTER LA RÉUNION.

B) SI LA RÉUNION SE TIENT EN L'ABSENCE DU DÉLÉGUÉ OU D'UN MEMBRE DE L'UNION, TOUTE CONCLUSION VERBALE OU ÉCRITE EST NULLE ET SANS VALEUR À MOINS QUE LE SALARIÉ N'AIT DEMANDÉ AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE SORTIR.

C) LORSQU'UNE RÉPRIMANDE, UN AVERTISSEMENT OU UNE MESURE DISCIPLINAIRE EST REMIS PAR ÉCRIT, LE SALARIÉ EN QUESTION ET LE DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSSEMENT EN REÇOIVENT UNE COPIE AU PLUS TARD QUARANTE-HUIT (48) HEURES SUIVANT SA REMISE ET UNE COPIE SERA REMISE À L'UNION.

6.05 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'AUCUNE INTIMIDATION, DISCRIMINATION, INTERFÉRENCE, CONTRAINTE OU COERCITION NE DOIT ÊTRE EXERCÉE OU PRATIQUÉE PAR AUCUNE D'ENTRE ELLES, NI LEURS REPRÉSENTANTS OU MEMBRES SOUS PRÉTEXTE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE OU DU MANQUE D'ACTIVITÉ SYNDICALE D'UN SALARIÉ.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 IL EST CONVENU QUE L'UNION OU TOUT SALARIÉ OU L'EMPLOYEUR PEUT SOULEVER DES GRIEFS DANS LE CAS D'INJUSTICE ET/OU DE DISCRIMINATION ET/OU DE MÉSENTENTE RELATIVE À L'INTERPRÉTATION, L'APPLICATION OU LA PRÉTENDUE VIOLATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE. DE TELS GRIEFS SERAIENT ÉTUDIÉS DE LA FAÇON SUIVANTE:

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE: PAR ÉCRIT

LE SALARIÉ, SEUL OU ACCOMPAGNÉ D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL QUI CROIT QUE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL A ÉTÉ VIOLÉE OU MAL INTERPRÉTÉE À SON ENDROIT DOIT, DANS LES SEPT (7) JOURS OUVRABLES SUIVANT LA DATE DE L'INCIDENT AYANT DONNÉ LIEU AU GRIEF, SOUMETTRE CELUI-CI PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT AFIN D'EN ARRIVER À UN RÈGLEMENT RAPIDE. CE DÉLAI DE SEPT (7) JOURS NE S'APPLIQUE PAS LORS D'ERREUR DANS LE SALAIRE DU SALARIÉ.

DEUXIÈME ÉTAPE: PAR ÉCRIT

SI LE GRIEF N'EST PAS RÉGLÉ À LA PREMIÈRE ÉTAPE OU SI LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT NE REND PAS SA DÉCISION DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES, LE REPRÉSENTANT SYNDICAL OU LE DÉLÉGUÉ DE L'UNION DOIT EN APPELER PAR ÉCRIT, AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA RÉCEPTION DU GRIEF À CE STADE.

TROISIÈME ÉTAPE:

A DÉFAUT DE DÉCISION ÉCRITE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES SUIVANT OU SI L'UNION N'EST PAS SATISFAITE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR, LE GRIEF PEUT ÊTRE SOUMIS À L'ARBITRAGE SUIVANT LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

7.03 LA RÉDACTION D'UN GRIEF DÉTERMINE LA NATURE DU GRIEF, LES PRINCIPAUX ARTICLES SOI-DISANT VIOLÉS OU MAL INTERPRÉTÉS ET LE RÈGLEMENT RECHERCHÉ.

7.04 TOUTES LES ENTENTES AGRÉÉES PAR ÉCRIT ENTRE LES PARTIES SONT FINALES ET EXÉCUTOIRES PAR L'EMPLOYEUR, L'UNION ET LES SALARIÉS IMPLIQUÉS.

7.05 TOUT GRIEF TOUCHANT LES RELATIONS ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR EN TANT QUE SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DOIT ÊTRE RÉGLÉ SELON LES DISPOSITIONS DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS EN COMMMENÇANT À LA DEUXIÈME ÉTAPE.

7.06 LES LIMITES DE DÉLAIS SPÉCIFIÉES CI-DESSUS PEUVENT ÊTRE MODIDIFÉES PAR UNE ENTENTE ÉCRITE DES DEUX PARTIES.

7.07 TOUTE CORRESPONDANCE RELATIVE À L'ARBITRAGE SE FERA AU MOYEN DE LA POSTE CERTIFIÉE OU RECOMMANDÉE, OU PAR SERVICE DE COURRIER.

7.08 AUCUN SALARIÉ N'EST CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE, TOUTEFOIS LE RENVOI D'UN SALARIÉ PENDANT SA PÉRIODE DE PROBATION NE PEUT FAIRE L'OBJET D'UN GRIEF, CAR IL EST ENTENDU QUE L'EMPLOYEUR A LE DROIT DE CONGÉDIER UN SALARIÉ PROBATIONNAIRE AVEC OU SANS JUSTE CAUSE. LA PLAINTE D'UN SALARIÉ QUI A COMPLÉTÉ SA PÉRIODE DE PROBATION PORTANT QU'IL A ÉTÉ DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE EST TRAITÉE COMME UN GRIEF POURVU QU'UN ÉNONCÉ ÉCRIT DUDIT GRIEF SOIT PRÉSENTÉ AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANT CELUI OÙ LE SALARIÉ EST DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ. EN PAREIL CAS, ON OMET LA PREMIÈRE ÉTAPE DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS. UN TEL GRIEF TOUCHANT DES MESURES DISCIPLINAIRES, UNE SUSPENSION OU UN RENVOI EST RÉGLÉ AUX TERMES DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA FAÇON SUIVANTE:

A) PAR LA CONFIRMATION DES MESURES DISCIPLINAIRES, DE LA SUSPENSION OU DU RENVOI DÉCIDÉ PAR L'EMPLOYEUR; OU

B) PAR LA RÉADMISSION DU SALARIÉ AVEC OU SANS DÉDOMMAGEMENT POUR LE MANQUE À GAGNER; OU

C) SELON TOUT AUTRE ARRANGEMENT CONSIDÉRÉ JUSTE PAR LES PARTIES OU L'ARBITRE, SELON LE CAS.

7.09 AUCUN AVERTISSEMENT, PLAINTE OU GRIEF DE L'EMPLOYEUR INSCRIT AU DOSSIER D'UN SALARIÉ NE PEUT ÊTRE INVOQUÉ S'IL EST DATÉ DE PLUS DE NEUF (9) MOIS.

7.10 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.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 ADVENANT LE CAS OÙ UN GRIEF NE SOIT PAS RÉGLÉ À LA DEUXIÈME ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS, IL POURRA ÊTRE PORTÉ EN ARBITRAGE, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL, DANS LES TRENTE-ET-UN (31) JOURS DE LA DATE DE LA DÉCISION RENDUE À CETTE DERNIÈRE ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS.

8.02 L'ARBITRE DEVRA, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, ENTENDRE LES TÉMOIGNAGES DES DEUX PARTIES DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT SA NOMINATION.

8.03 L'ARBITRE NOMMÉ SE CONFORMERA AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION. IL N'AURA PAS LE DROIT D'Y AJOUTER, RETRANCHER OU CHANGER QUOIQUE CE SOIT, NI DE RENDRE UNE DÉCISION CONTRAIRE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

8.04 DANS LE CAS DE GRIEFS RELATIFS À DES SUSPENSIONS OU CONGÉDIEMENTS, L'ARBITRE A AUTORITÉ POUR MAINTENIR, MODIFIER, RÉDUIRE OU ANNULER LA SUSPENSION OU LE CONGÉDIEMENT. IL A AUTORITÉ DE DÉCIDER À QUELLE CONDITION LE SALARIÉ DOIT RETOURNER AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR.

8.05 L'ARBITRE DEVRA RENDRE SA DÉCISION DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DERNIÈRE AUDITION DES PARTIES.

8.06 CHACUNE DES PARTIES PAIE LA MOITIÉ DES HONORAIRES ET FRAIS DE L'ARBITRE.

8.07 TOUTE DÉCISION DE L'ARBITRE RENDUE AVEC LES CLAUSES DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE EST FINALE ET LIE LES PARTIES EN CAUSE.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01

A) AUX FINS DE CETTE CONVENTION, L'ANCIENNETÉ D'UN SALARIÉ SIGNIFIE LA DURÉE DE SERVICE CONTINU ACCUMULÉ PAR CE SALARIÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE.

B) L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS SERA PRIORITAIRE SUR CELLE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL DANS TOUS LES CAS. L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE S'APPLIQUE QUE PARMI EUX.

C) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ONT LA PRIORITÉ SUR TOUT NOUVEAU SALARIÉ POUR TOUT POSTE VACANT PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET L'EMPLOYEUR DOIT TENIR COMPTE DE LEUR ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LES SALARIÉS ONT LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

9.02 TOUT SALARIÉ PERD SON EMPLOI ET SES DROITS D'ANCIENNETÉ SANS ÉGARD À SES ANNÉES DE SERVICE POUR LES RAISONS SUIVANTES:

A) S'IL EST CONGÉDIÉ PAR L'EMPLOYEUR ET NON RÉINSTALLÉ PAR LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE;

B) S'IL MET FIN VOLONTAIREMENT À SON EMPLOI;

C) S'IL EST MIS À PIED POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE PLUS DE DOUZE (12) MOIS OU DE PLUS DE VINGT-QUATRE (24) MOIS S'IL A PLUS DE DEUX (2) ANS D'ANCIENNETÉ LORS DE SA MISE À PIED;

D) S'IL S'ABSENTE DU TRAVAIL POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS, SANS DONNER AVIS ET SANS AUTORISATION À MOINS QUE LE SALARIÉ NE PUISSE FOURNIR DES MOTIFS JUSTIFIÉS QUI L'ON EMPÊCHÉ D'AVERTIR;

E) SI APRÈS AVOIR ÉTÉ AVERTI PAR LETTRE RECOMMANDÉE ENVOYÉE À SA DERNIÈRE ADRESSE CONNUE, LE SALARIÉ MIS À PIED NE SE PRÉSENTE PAS AU TRAVAIL SANS RAISON VALABLE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES OU PLUS, SANS UNE PERMISSION DE L'EMPLOYEUR, CE GESTE EST CONSIDÉRÉ COMME UN DÉPART VOLONTAIRE; COPIE SERA ENVOYÉE À L'UNION.

9.03 DANS LE CAS DE MISE À PIED, LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE MIS À PIED ET LE DERNIER SALARIÉ MIS À PIED DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE RAPPELÉ AU TRAVAIL, EN AUTANT QU'IL POSSÈDE LES QUALIFICATIONS POUR EXÉCUTER LE TRAVAIL REQUIS.

9.04 DANS LES CAS DE PROMOTION, L'EMPLOYEUR CONSIDÉRERA LES SALARIÉS POSSÉDANT LES QUALIFICATIONS, LES CONNAISSANCES ET LA COMPÉTENCE POUR SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE CHAQUE TÂCHE. À COMPÉTENCE, CONNAISSANCE ET QUALIFICATIONS RELATIVEMENT ÉGALES, C'EST LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ QUI AURA LA PRIORITÉ.

SI LE SALARIÉ JUGE QU'IL AURAIT DÛ ÊTRE CHOISI, IL POURRA RECOURIR À LA PROCÉDURE DE GRIEF.

9.05 UN SALARIÉ EST EN PROBATION ET NE PEUT ACCUMULER D'ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS COMPLÉTÉ VINGT (20) JOURS TRAVAILLÉS AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ET À COMPTER DE CE MOMENT SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS SA DATE D'EMBAUCHAGE.

9.06 LES PRINCIPES D'ANCIENNETÉ SONT RECONNUS PAR L'EMPLOYEUR. LES MISES À PIED OCCASIONNÉES PAR UN MANQUE DE TRAVAIL AINSI QUE LES RAPPELS SONT FAITS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

A) UN SALARIÉ D'UNE CLASSIFICATION D'EMPLOI QUI EST AVISÉ QU'IL EST DE SURPLUS DANS SON ÉTABLISSEMENT A LE DROIT DE DÉPLACER UN SALARIÉ AYANT MOINS D'ANCIENNETÉ DANS UNE AUTRE CLASSIFICATION D'EMPLOI "ÉQUIVALENTE OU INFÉRIEURE", POURVU QU'IL EN AVISE LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LE REPRÉSENTANT NOMMÉ PAR CE DERNIER PAR ÉCRIT DE SON INTENTION DE CE FAIRE ET POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS POUR LA TÂCHE.

IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ QUI REMPLIT UN POSTE EN VERTU DE CE QUI PRÉCÈDE EST PAYÉ LE TAUX DE LA TÂCHE EN CAUSE. LE FAIT QU'IL NE RÉUSSISSE PAS À COMPLÉTER AVEC SUCCÈS SA PÉRIODE D'ESSAI N'AFFECTE EN RIEN SES DROITS DE RAPPEL À SA CLASSIFICATION D'EMPLOI PRÉCÉDENTE.

9.07 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT LA LISTE D'ANCIENNETÉ QUATRE (4) FOIS PAR ANNÉE.

B) DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIRA À L'UNION UNE LISTE D'ANCIENNETÉ COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA AFFICHÉE PAR L'EMPLOYEUR DANS UN ENDROIT DÉTERMINÉ. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA REMISE AUX DÉLÉGUÉS DE L'UNION. DANS LES TRENTE (30) JOURS APRÈS L'AFFICHAGE, TOUT SALARIÉ QUI DÉSIRE FAIRE CORRIGER SON ANCIENNETÉ PEUT S'ADRESSER À L'EMPLOYEUR MAIS LE FARDEAU DE LA PREUVE INCOMBERA AU SALARIÉ. APRÈS CE DÉLAI, LA DATE D'ANCIENNETÉ DE TOUS LES SALARIÉS EST FINALE ET SANS APPEL.

9.08 L'EMPLOYEUR ANNONCE TOUT POSTE VACANT EN AFFICHANT UN AVIS AU TABLEAU D'AFFICHAGE POUR UNE PÉRIODE DE SEPT (7) JOURS OUVRABLES. L'AVIS PRÉCISE LE TITRE DU POSTE ET LE SALAIRE ATTRIBUÉ À UNE TELLE CLASSIFICATION.

LES SALARIÉS INTÉRESSÉS À UN TEL POSTE PEUVENT POSER LEUR CANDIDATURE EN SIGNANT LEUR NOM SUR L'AVIS AFFICHÉ.

L'EMPLOYEUR AFFICHE LE NOM DU SALARIÉ AFFECTÉ À UN TEL POSTE AUSSITÔT QUE LA DÉCISION EST PRISE.

L'AFFICHAGE DE POSTE S'APPLIQUE SEULEMENT AU POSTE VACANT EN PERMANENCE.

9.09 QUAND UN SALARIÉ EST PROMU À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LE NOM ET LA DURÉE DU SERVICE DU SALARIÉ EN CAUSE DE MÊME QUE LA CLASSIFICATION SONT AFFICHÉS (UNE COPIE EST EN MÊME TEMPS REMISE PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AU DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA DATE DE PROMOTION) AU TABLEAU D'AFFICHAGE DE L'ÉTABLISSEMENT, ET LE DEMEURENT SEPT (7) JOURS OUVRABLES; CEPENDANT, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS DANS LE CAS D'UN SALARIÉ PROMU TEMPORAIREMENT POUR RELEVER UN CHEF DE SERVICE. COPIE DE CET AVIS SERA ENVOYÉE AU BUREAU DE L'UNION.

9.10 ON OFFRE AUX SALARIÉS RÉGULIERS MIS À PIED D'UN EMPLOI À PLEIN TEMPS, UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL.

A) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RECLASSIFIÉS COMME SALARIÉS RÉGULIERS DANS DES EMPLOIS QUI EXIGENT LES MÊMES APTITUDES, NE SONT PAS TENUS DE FAIRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ADDITIONNELLE, POURVU QU'ILS AIENT ÉTÉ EXAMINÉS PAR UN MÉDECIN DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR ET AIENT SATISFAIT AUX NORMES MÉDICALES DE L'EMPLOYEUR POUR UN EMPLOI COMME SALARIÉ RÉGULIER. CET EXAMEN DOIT ÊTRE SUBI DANS LES VING-CINQ (25) JOURS DE TRAVAIL.

B) UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL, RECLASSIFIÉ À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER, CONSERVE LA MOITIÉ DE SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL JUSQU'À CONCURRENCE DE DEUX (2) ANS, DANS SON EMPLOI DE SALARIÉ RÉGULIER (AUTREMENT DIT, IL S'AGIT D'UN MAXIMUM D'UNE (1) ANNÉE D'ANCIENNETÉ À TITRE DE SALARIÉ RÉGULIER). L'ANCIENNETÉ AINSI ACQUISE PEUT ÊTRE UTILISÉE EN CAS DE MISE À PIED, RAPPEL, HAUSSE DE SALAIRE ET VACANCE, MAIS NE S'APPLIQUE PAS À L'ADMISSIBLITÉ DU SALARIÉ AUX DIFFÉRENTS AVANTAGES ACCORDÉS AUX SALARIÉS RÉGULIERS.

C) AU CAS OÙ DEUX SALARIÉS OU PLUS SERAIENT CRÉDITÉS DE LA MÊME DATE D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ SERAIT RÉPUTÉ ÊTRE CELUI AYANT LE PLUS LONG SERVICE CONTINU.

D) UN SALARIÉ RECLASSIFIÉ D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER ET SUBSÉQUEMMENT RETOURNE À UN POSTE À TEMPS PARTIEL CONSERVE AU COMPLET SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL ET DE SALARIÉ RÉGULIER. UN SALARIÉ RÉGULIER CONVERTI EN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL CONSERVE SON ANCIENNETÉ DE SALARIÉ RÉGULIER SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

9.11 EN CAS DE MISE À PIED TOUCHANT DES SALARIÉS QUI ONT PLUS DE TROIS (3) MOIS D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ REÇOIT AU MOINS DEUX (2) SEMAINES D'AVIS OU DEUX (2) SEMAINES DE PAIE EN REMPLACEMENT DE L'AVIS.

9.12 IL INCOMBE À UN SALARIÉ D'AVISER L'EMPLOYEUR DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS À L'AIDE DES FORMULES FOURNIES PAR CELUI-CI DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE, DE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE, D'ÉTAT MATRIMONIAL, DU NOMBRE DE PERSONNES À SA CHARGE OU DE TOUS AUTRES RENSEIGNEMENTS PERTINENTS. SI LE SALARIÉ NÉGLIGE DE LE FAIRE, L'EMPLOYEUR NE PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE DE NE PAS S'ÊTRE CONFORMÉ AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION QUI EXIGENT PAREILS RENSEIGNEMENTS.

9.13 SI LE SALARIÉ DOIT SE SERVIR DE SON AUTOMOBILE DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE SES TÂCHES QUI SONT PRÉALABLEMENT AUTORISÉES PAR L'EMPLOYEUR IL REÇOIT UN MINIMUM DE DIX SEPT CENTS POINT UN (17.1C) LE KILOMÈTRE.

9.14 QUAND UN SALARIÉ POSSÉDANT DE L'ANCIENNETÉ EST NOMMÉ À UN POSTE EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, IL CONSERVE ET CONTINUE D'ACCROÎTRE SON ANCIENNETÉ POUR UNE PÉRIODE MAXIMUM DE DOUZE (12) MOIS; APRÈS CETTE PÉRIODE, IL NE CONSERVE QUE L'ANCIENNETÉ DÉJÀ ACCUMULÉE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN PLUS DE CETTE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS. IL REMPLACE LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DANS SON ANCIEN DÉPARTEMENT.

9.15 UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL EST PROBATIONNAIRE ET N'ACCUMULE AUCUNE ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS TRAVAILLÉ LE PLUS RAPPROCHÉ DE CENT CINQUANTE (150) HEURES DE TRAVAIL OU TROIS (3) MOIS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR, APRÈS QUOI SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS LA DATE DE SON EMBAUCHAGE.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 A) LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SONT RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION SERA DE QUARANTE (40) HEURES RÉPARTIES EN CINQ (5) JOURS.

B) LE NOMBRE TOTAL D'HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR JOUR DOIT ÊTRE LIMITÉ À UN MAXIMUM DE DIX (10) HEURES ET À UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

C) LES HEURES DISPONIBLES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SERONT PROGRAMMÉES SELON L'ANCIENNETÉ DE FAÇON À PROCURER À CHAQUE PERSONNE LE MAXIMUM D'HEURES POSSIBLES JUSQU'À CONCURRENCE DE TRENTE (30) HEURES À CONDITION QU'IL SOIT APTE À REMPLIR LA TÂCHE. UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POSSÉDANT PLUS D'ANCIENNETÉ QU'UN AUTRE AURA TOUJOURS LE CHOIX DES HEURES DE TRAVAIL SUR CET AUTRE SALARIÉ, EN AUTANT QU'IL SOIT DISPONIBLE.

10.02 DANS TOUS LES CAS, LE PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL DEVRA PRÉVOIR DES HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIVES À L'EXCEPTION DES PÉRIODES DE REPAS.

10.03 LES SALARIÉS POINÇONNERONT LEURS CARTES DE PRÉSENCE LORSQU'ILS SERONT EN TENUE CONVENABLE ET PRÊTS À PÉNÉTRER DANS LA ZONE DE TRAVAIL. DE LA MÊME FAÇON, LORSQUE LEUR JOURNÉE DE TRAVAIL SERA TERMINÉE, ILS POINÇONNERONT À LEUR SORTIE DE LA ZONE DE TRAVAIL, À L'EXCEPTION DES PAUSES CAFÉ.

10.04 UNE PROGRAMMATION DE TRAVAIL SERA AFFICHÉE DANS L'ÉTABLISSEMENT AVANT MIDI LE VENDREDI DE CHAQUE SEMAINE, INDIQUANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR TOUS LES SALARIÉS DES DÉPARTEMENTS POUR LA SEMAINE SUIVANTE. ELLE INDIQUE LES HEURES DE TRAVAIL DÉSIGNÉES POUR CHAQUE SALARIÉ POUR LA SEMAINE SUIVANTE ET AUCUN CHANGEMENT N'EST APPORTÉ À CET HORAIRE SAUF QUAND IL SURVIENT UNE URGENCE QUI ÉCHAPPE AU CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR. LE DÉLÉGUÉ REÇOIT UN EXEMPLAIRE DE CET HORAIRE DE TRAVAIL. LES CHANGEMENTS AU PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS (SALARIÉS RÉGULIERS ET À TEMPS PARTIEL) SONT INDIQUÉS SUR L'HORAIRE AFFICHÉ.

10.05 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PROGRAMMÉS SÉPARÉMENT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

10.06 ON ATTEND D'UN SALARIÉ QU'IL SE PRÉSENTE RÉGULIÈREMENT AU TRAVAIL EN CONFORMITÉ AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL. QUAND IL LUI EST IMPOSSIBLE DE RESPECTER SON HORAIRE, IL DOIT EN AVISER LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AUSSI À L'AVANCE QUE POSSIBLE OU AU PLUS TARD AU MOMENT PRÉVU POUR LE DÉBUT DE SON QUART DE TRAVAIL.

10.07 LES PÉRIODES DE REPAS NE DOIVENT PAS DÉPASSER UNE (1) HEURE ET SONT PRISES AU MOINS DEUX HEURES ET DEMI (2 1/2) ET AU PLUS CINQ (5) HEURES APRÈS LE DÉBUT DU TOUR D'ÉQUIPE. TOUTEFOIS, SUR L'ÉQUIPE DE NUIT, ET QUAND LA CHOSE EST JUGÉE MUTUELLEMENT POSSIBLE SUR L'ÉQUIPE DE JOUR, LES EMPLOYÉS PEUVENT OBTENIR UNE PÉRIODE DE REPAS D'UNE DEMI-HEURE (1/2).

10.08 UN SALARIÉ A DROIT À DEUX (2) JOURS DE CONGÉ CONSÉCUTIFS (NORMALEMENT LE SAMEDI ET LE DIMANCHE OU LE DIMANCHE ET LE LUNDI) UNE FOIS PAR QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION. LES SEMAINES OÙ SURVIENT UN CONGÉ STATUTAIRE NE COMPTENT PAS DANS LA PÉRIODE DE QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION.

10.09 LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. JUSQU'À CONCURRENCE DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER UNE SOIRÉE PAR SEMAINE DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL ET PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR UNE SOIRÉE ADDITIONNELLE, SUR UNE BASE VOLONTAIRE. NONOBSTANT LES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 10.11, UNE SOIRÉE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉE QUAND L'ÉTABLISSEMENT N'EST PAS OUVERT, À CONDITION QU'IL NE S'AGISSE PAS D'UN SAMEDI SOIR.

LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. PLUS DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER DEUX (2) SOIRS DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

10.10 UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER PENDANT UN TOUR D'ÉQUIPE COMPLET DE QUATRE (4) À DIX (10) HEURES ENTRE L'HEURE DE FERMETURE ET D'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT. IL EST INTERDIT DE PRÉVOIR À L'HORAIRE DES TOURS D'ÉQUIPE D'UN SEUL SALARIÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT OU DANS LE SERVICE DE LA VIANDE.

10.11 L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER D'UN SALARIÉ PRÉVOIT QU'IL N'EST PAS TENU DE TRAVAILLER PLUS D'UNE DEMI-HEURE (1/2) APRÈS LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.

10.12 UN SALARIÉ DÉSIGNÉ POUR UN TOUR D'ÉQUIPE DE NUIT ENTRE LA FERMETURE ET L'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT REÇOIT UNE PRIME DE SOIXANTE CENTS (60c) L'HEURE POUR TOUTES SES HEURES DE TRAVAIL. CET HORAIRE D'ÉQUIPE DE NUIT NE DOIT PAS COMMENCER AVANT 10H00 P.M. DANS LE CAS D'UNE SEMAINE ENTIÈRE DE TOURS D'ÉQUIPE DE NUIT, LES SALARIÉS SONT DÉSIGNÉS POUR QUATRE (4) NUITS DE DIX (10) HEURES OU POUR CINQ (5) NUITS CONSÉCUTIVES DE HUIT (8) HEURES.

LA PRIME DE NUIT SUSMENTIONNÉE DOIT ÊTRE INCORPORÉE À LA PAIE DE VACANCES ET DE CONGÉS STATUTAIRES DE MEMBRES RÉGULIERS DE L'ÉQUIPE DE NUIT.

10.13 UNE PRIME DE TROIS DOLLARS ($3.00) PAR JOUR EST PAYÉE À TOUT SALARIÉ RÉGULIER DE JOUR QUI TRAVAILLE LE SOIR APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30).

10.14 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL CENSÉS FAIRE UN TOUR D'ÉQUIPE DE SEPT (7) HEURES QUI SE TERMINE APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30) TOUCHENT UNE ALLOCATION DE REPAS DE TROIS DOLLARS ($3.00).

10.15 UN SALARIÉ RAPPELÉ POUR TRAVAILLER EN SURTEMPS A DROIT À LA GARANTIE D'AU MOINS QUATRE (4) HEURES DE TRAVAIL; TOUTEFOIS, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS QUAND LE SURTEMPS SE FAIT AU DÉBUT D'UNE JOURNÉE ET QU'IL EST SUIVI IMMÉDIATEMENT PAR UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER PRÉVU À L'HORAIRE.

10.16 ÉTANT DONNÉ QUE L'UNION RECONNAIT QUE L'EMPLOYEUR DOIT EMBAUCHER DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, IL EST MUTUELLEMENT CONVENU D'ÉTUDIER ET DE CORRIGER TOUT HORAIRE INCORRECT QUI CAUSERAIT L'EMBAUCHAGE DE DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI PLUTÔT QUE L'EMBAUCHAGE D'UN SEUL SALARIÉ RÉGULIER. IL EST TOUTEFOIS ENTENDU QUE CELA S'APPLIQUE SEULEMENT QUAND DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI TRAVAILLENT UNE SEMAINE FRACTIONNÉE DE QUARANTE (40) HEURES ET QUE CELA NE S'APPLIQUE PAS À L'EMBAUCHAGE DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EN FIN DE SEMAINE, À L'EXCEPTION DE REMPLACEMENT POUR VACANCES, MALADIES OU ACCIDENTS.

10.17 L'EMPLOYEUR CONVIENT QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS UTILISÉS DE FAÇON À BRIMER LES SALARIÉS RÉGULIERS ACTUELS OU ÉVENTUELS. PAR CONSÉQUENT, DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS EMBAUCHÉS ET/OU PROGRAMMÉS DE FAÇON À REMPLACER, DÉPLACER OU PRIVER UN ACTUEL OU ÉVENTUEL SALARIÉ RÉGULIER.

10.18 ON NE PEUT DEMANDER À UN SALARIÉ QU'IL ENTAME UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER AVANT QUE HUIT (8) HEURES NE SE SOIENT ÉCOULÉES DEPUIS L'ACHÈVEMENT D'UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER.

10.19 LES SALARIÉS NON ÉTUDIANTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION NE SONT PAS APPELÉS POUR MOINS DE QUATRE (4) HEURES, S'ILS SONT DISPONIBLES.

10.20 COMPTE TENU DU FAIT QUE L'UNION RECONNAIT LE DROIT DE L'EMPLOYEUR À CE QUE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT TEMPORAIREMENT TRAVAILLER DE TEMPS À AUTRE À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS, L'EMPLOYEUR ADMET QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AUTRES QUE LES ÉTUDIANTS, QUI TRAVAILLENT TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS POUR REMPLACER DES SALARIÉS EN CONGÉ AUTORISÉ, MALADES, VICTIMES D'UN ACCIDENT, EN VACANCES, PENDANT UNE PÉRIODE EXCÉDANT TREIZE (13) SEMAINES CONSÉCUTIVES OU POUR DES MOTIFS DE FLUCTUATIONS DANS LES CHIFFRES D'AFFAIRES PENDANT UNE PÉRIODE DÉPASSANT QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES SONT, UNE FOIS CES PÉRIODES RESPECTIVES COMPLÉTÉES, RECLASSIFIÉS À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS ET ILS OBTIENNENT ALORS EN TOTALITÉ LE CRÉDIT D'ANCIENNETÉ AUQUEL ILS ONT DROIT EN VERTU DE L'ARTICLE 9.10, PARAGRAPHE A ET B DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGISSANT LES SALARIÉS RÉGULIERS, LE TOUT CALCULÉ À COMPTER DE LA DATE OÙ ILS ONT COMMENCÉ À TRAVAILLER TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PAYÉS AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN PLUS DE LEUR PROGRAMME QUOTIDIEN D'HEURES DE TRAVAIL.

11.02 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SONT PAYÉS AU TAUX ET DEMI POUR TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EN EXCÈS DE TRENTE (30) HEURES ET/OU EN EXCÉDENT DE LEUR PROGRAMMATION QUOTIDIENNE DONT LE MAXIMUM PEUT ÊTRE DIX (10) HEURES PAR JOUR. CEPENDANT, SI UN SALARIÉ EST PROGRAMMÉ POUR UNE PÉRIODE INFÉRIEURE À HUIT (8) HEURES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX RÉGULIER JUSQU'À CONCURRENCE DE HUIT (8) HEURES ET PAR LA SUITE, IL SERA PAYÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI.

11.03 POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AUTRE QUE CELUI REQUIS POUR LE NETTOYAGE ET LE SERVICE AUX CLIENTS LORS DE LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST VOLONTAIRE DE LA PART DU SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR DOIT PROCÉDER DE LA FAÇON SUIVANTE POUR FAIRE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE:

A) IL A RECOURS AU VOLONTARIAT PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ AU SEIN DE CHAQUE CLASSIFICATION DANS LE RAYON DE L'ÉTABLISSEMENT EN PROCÉDANT D'ABORD PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET ENSUITE PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AU TRAVAIL AU MOMENT OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST REQUIS.

B) S'IL EST IMPOSSIBLE D'OBTENIR SELON LE VOLONTARIAT UN NOMBRE SUFFISANT DE SALARIÉS DE CE MÊME RAYON, L'EMPLOYEUR COMMUNIQUERA AVEC LES AUTRES SALARIÉS TRAVAILLANT ALORS À L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL JUGERA APTES À FAIRE LE TRAVAIL. ENFIN, SI CETTE FORMULE N'EST PAS SUFFISANTE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION, IL ASSIGNERA EN COMMENÇANT PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUIS LES RÉGULIERS SELON L'ORDRE INVERSE DE L'ANCIENNETÉ, LE OU LES SALARIÉS DU RAYON OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST NÉCESSAIRE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION.

11.04 LE TRAVAIL DU DIMANCHE SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE.

11.05 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ RÉGULIER DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DOUBLE (2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ.

11.06 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ

ARTICLE 12 - PERIODES DE REPOS

12.01 LES SALARIÉS ONT UNE PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES SANS PERTE DE SALAIRE DURANT CHAQUE MOITIÉ DE CHAQUE TOUR D'ÉQUIPE LE PLUS PRÈS POSSIBLE DU MILIEU DU TOUR D'ÉQUIPE ET À TOUTES LES TROIS (3) HEURES POUR UNE PROGRAMMATION DE DIX (10) HEURES.

12.02 TOUT SALARIÉ QUI AURA TRAVAILLÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EXCÉDANT DEUX (2) HEURES APRÈS SA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL AURA DROIT À UNE PÉRIODE DE REPOS PAYÉE DE QUINZE (15) MINUTES AVEC PLEINE RÉMUNÉRATION ET PAR LA SUITE, QUINZE (15) MINUTES ADDITIONNELLES POUR CHAQUE TROIS (3) HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.

12.03 TOUTES LES PAUSES ET PÉRIODES DE REPOS SERONT ACCORDÉES SOUS LE PRINCIPE: "LE PREMIER SALARIÉ ENTRÉ AU TRAVAIL EST LE PREMIER SALARIÉ SORTI POUR LES PAUSES À MOINS DE CAS FORTUIT".

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 LA DESCRIPTION ET L'APPLICATION DES CLASSIFICATIONS APPARAISSENT EN ANNEXE "A" DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

13.02 A) LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET LEUR DATE DE MISE EN VIGUEUR APPARAISSENT EN ANNEXE "A" QUI FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION.

B) LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES AINSI QUE LA RÉTROACTIVITÉ SUR LES SALAIRES APPARAISSENT EN ANNEXE "B" QUI FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION.

13.03 NONOBSTANT L'APPLICATION DES TAUX DE SALAIRE PRÉVUS À L'ANNEXE "A", LES SALARIÉS QUI ÉTAIENT À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR LORS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE DE CETTE CONVENTION CONSERVERONT EN TOUT TEMPS LE TAUX DE SALAIRE QU'ILS RECEVAIENT IMMÉDIATEMENT AVANT LA MISE EN VIGUEUR DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX DE SALAIRE QUELLES QUE SOIENT LES TÂCHES QU'ILS ACCOMPLISSENT, ET ILS AURONT DROIT À TOUTES LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE PRÉVUES À CETTE CONVENTION.

EN CAS DE RÉTROGRADATION, LE SALARIÉ IMPLIQUÉ MAINTIENDRA LE SALAIRE QUI EXCÉDAIT LE MAXIMUM PRÉVU À SA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE ET MAINTIENDRA CET EXCÉDENT DÉJÀ ACQUIS À SA NOUVELLE CLASSIFICATION.

13.04 LES SALARIÉS SONT PAYÉS LE JEUDI AVANT 17H00 CHAQUE SEMAINE, POUR LA SEMAINE SE TERMINANT LE SAMEDI PRÉCÉDENT.

13.05 A L'INTÉRIEUR DES CLASSIFICATIONS, LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER LUNDI SUIVANT L'ANNIVERSAIRE DE L'EMBAUCHAGE OU DE LA PROMOTION DU SALARIÉ, SELON LE CAS.

13.06 IL EST ENTENDU QU'UN SALARIÉ PROMU À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE EST RÉTRIBUÉ À L'INTÉRIEUR DE SA NOUVELLE CLASSIFICATION À UN TAUX QUI REPRÉSENTERA 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 CONTINUE 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.

13.07 IL EST ENTENDU QUE LE CHEF DE RAYON EST RÉTRIBUÉ À UN TAUX À L'INTÉRIEUR DE SA CLASSIFICATION, QUI LUI ASSURE UN SALAIRE SUPÉRIEUR À CELUI DES AUTRES SALARIÉS DE SON RAYON.

13.08 LE SALARIÉ QUI EST EMBAUCHÉ À UN TAUX AUTRE QUE LE MINIMUM DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE DE SA CLASSIFICATION, VOIT SES AUGMENTATIONS PROGRESSER NORMALEMENT COMME S'IL AVAIT DÉJÀ À SON CRÉDIT L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR JUSTIFIER CE TAUX.

13.09 A) L'UNION CONVIENT QUE LES SALARIÉS DEVRONT EXÉCUTER TOUT TRAVAIL TEMPORAIRE QUE L'EMPLOYEUR PEUT LUI CONFIER. IL EST ENTENDU TOUTEFOIS QU'UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN POSTE MOINS BIEN RÉMUNÉRÉ QUE LE SEIN A DROIT À SON TAUX DE SALAIRE RÉGULIER.

B) UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À UN TAUX SUPÉRIEUR PENDANT PLUS D'UNE JOURNÉE A DROIT À VINGT DOLLARS ($20.00) PAR SEMAINE OU À QUATRE DOLLARS ($4.00) PAR JOUR POURVU QUE LE SALAIRE AJUSTÉ NE DÉPASSE PAS LE TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION. IL EST CONVENU QUE CET ALINÉA S'APPLIQUE AUX FINS DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES AUX POSTES DE CHEF DU SERVICE DE LA PATISSERIE, CHARCUTERIE, COMMIS DE TENUE DE LIVRES, CHEF CAISSIÈRE, CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES, CHEF DU RAYON DES VIANDES ET ASSISTANT CHEF DU RAYON DES VIANDES.

13.10 AUCUNE RETENUE NE PEUT ÊTRE FAITE SUR LA PAIE D'UN SALARIÉ RÉGI PAR CETTE CONVENTION POUR TOUTE CONSIDÉRATION SANS UNE AUTORIATION ÉCRITE DU SALARIÉ CONCERNÉ SAUF POUR LE RETENUES LÉGALES ET OBLIGATOIRES.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.01 L'EMPLOYEUR TIENDRA COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION AU MOMENT DU CHOIX DE VACANCES DES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SERONT ALLOUÉES SELON LES CRITÈRES SUIVANTS: LES SALARIÉS AYANT À LEUR CRÉDIT AU 30 AVRIL COURANT:

SERVICE CONTINU	VACANCES GARANTIES CHOMEES PAYEES
MOINS DE DOUZE (12) MOIS	UNE JOURNÉE PAR MOIS DE SERVICE PAYABLE À 4% DU SALAIRE TOTAL (MAXIMUM DE 10 JOURS OUVRABLES).
1 AN	2 SEMAINES À 4%
5 ANS	3 SEMAINES À 6%
10 ANS	4 SEMAINES À 8%
20 ANS	5 SEMAINES À 10%

14.02 LA DATE POUR L'ADMISSIBLITÉ DES VACANCES EST LA DURÉE DE SERVICE CONTINU AU 1ER MAI. CEPENDANT, UN SALARIÉ DONT L'ANNIVERSAIRE DE SERVICE EST AVANT LE 31 DÉCEMBRE AURA DROIT AUX VACANCES PRÉVUES DANS LA CONVENTION APRÈS AVOIR OBTENU LE SERVICE REQUIS POUR SES VACANCES ET SERA PAYÉ CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA SECTION 14.01 DE CET ARTICLE. SI LES CIRCONSTANCES LE PERMETTENT, LADITE SEMAINE PEUT ÊTRE ACCORDÉE PLUS TÔT DANS L'ANNÉE.

14.03 LA PÉRIODE DES VACANCES S'ÉTEND DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE ET LES HORAIRES DE VACANCES SONT FIXÉS PAR L'EMPLOYEUR. LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE TROISIÈME, QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT AUTANT QUE POSSIBLE LEURS TROIS PREMIÈRES SEMAINES DE VACANCES ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT, S'ILS LE DEMANDENT, LEURS VACANCES COMPLÈTES EN SEMAINES CONSÉCUTIVES POURVU QU'AUCUNE PARTIE NE TOMBE ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE. EN PRÉPARANT L'HORAIRE DES VACANCES, L'EMPLOYEUR S'EFFORCE DE PERMETTRE AUX SALARIÉS D'EXERCER LEUR CHOIX EN FONCTION DE LEUR RANG D'ANCIENNETÉ.

14.04 LES SALRIÉS CHOISIRONT LES VACANCES PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DANS L'ÉTABLISSEMENT PAR DÉPARTEMENT ET LA LISTE DES VACANCES DEVRA ÊTRE AFFICHÉE AU PLUS TARD LE 15 AVRIL DE L'ANNÉE EN COURS. NI L'EMPLOYEUR NI LE SALARIÉ NE PEUT CHANGER LES DATES DES VACANCES APRÈS LE 30 AVRIL, SAUF PAR ENTENTE ÉCRITE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ INTÉRESSÉ EN PRÉSENCE DU DÉLÉGUÉ DE L'UNION.

14.05 LES VACANCES NE SONT PAS CUMULATIVES ET SONT OBLIGATOIRES.

14.06 LES SALARIÉS RÉGULIERS RECEVRONT LEUR PAIE DE VACANCES AVANT LEUR DÉPART POUR LES VACANCES.

14.07 AVANT DE PARTIR EN VACANCES, LE SALARIÉ EST MIS AU COURANT DE LA DATE PRÉVUE À L'HORAIRE POUR SON RETOUR AU TRAVAIL UNE FOIS LES VACANCES TERMINÉES.

14.08 LE PRINCIPE DES VACANCES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EST LE MÊME QUE CELUI DES SALARIÉS RÉGULIERS; ILS SERONT PAYÉS AU POURCENTAGE (4% - 6% - 8% - 10%) DU SALAIRE BRUT GAGNÉ DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE; CE SALAIRE DE VACANCES SERA REMIS AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AVANT LE 1ER MAI DE CHAQUE ANNÉE.

14.09 LES SALARIÉS QUITTANT L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR AURONT DROIT AU PAIEMENT DU SALAIRE DE VACANCES DÛ AU MOMENT DE LEUR DÉPART, CALCULÉ DU 1ER MAI À LA DATE DE LEUR DÉPART, BASÉ SUR LEURS ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE TEL DÉPART, D'APRÈS 4%, 6%, 8% OU 10% DE LEURS GAINS TEL QU'APPLICABLE DEPUIS LE 1ER MAI.

14.10 AUX FINS DU CALCUL DU DROIT AUX VACANCES, LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS. LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER APRÈS LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS QUI SUIT.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) TOUT SALARIÉ RÉGULIER A DROIT AUX CONGÉS GARANTIS, CHOMÉS ET PAYÉS SUIVANTS:

JOUR DE L'AN
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN (1/2 JOURNÉE)
LE LUNDI DE PAQUES
LA CONFEDERATION
ST-JEAN-BAPTISTE
FETE DU TRAVAIL
ACTION DE GRACE
NOEL
LENDEMAIN DE NOEL

DEUX JOURNÉES ET DEMIE (2 1/2) DE CONGÉS MOBILES PAR ENTENTE MUTUELLE. SI L'ÉTABLISSEMENT EST FERMÉ LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN, LA DEMI-JOURNÉE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ ET SI LE MAGASIN EST FERMÉ LE JOUR DE LA FÊTE DE DOLLARD, UNE JOURNÉE MOBILE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ.

B) 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.

LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL A DROIT AUX CONGÉS MOBILES.

C) POUR AVOIR DROIT AU PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS MENTIONNÉS EN 15.01, LE SALARIÉ DOIT AVOIR TRAVAILLÉ LA JOURNÉE PROGRAMMÉE QUI PRÉCÈDE ET QUI SUIT LA FÊTE, À MOINS DE RAISONS VALABLES DONT LA PREUVE LUI INCOMBE.

15.02 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES TOMBE (NT) UN JOUR NON OUVRABLE, IL EST REPORTÉ LE JOUR OUVRABLE SUIVANT, À MOINS DE DISPOSITION CONTRAIRE CONTENUE DANS UN ARRÊTÉ EN CONSEIL APPLICABLE AUX SALARIÉS.

15.03 LE CONGÉ SE DÉFINIT COMME LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE 0.01 HEURE ET 24 HEURES LE JOUR DU CONGÉ ET IL ÉQUIVAUT À UNE JOURNÉE DE HUIT (8) HEURES.

15.04 AU COURS DE LA SEMAINE D'UN CONGÉ STATUTAIRE, LE JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE EST ACCORDÉ EN PLUS DU CONGÉ STATUTAIRE. SI À CAUSE DES EXIGENCES DU TRAVAIL, UN SALARIÉ TRAVAILLE PLUS DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU PLUS DE QUATRE (4) JOURS, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES FOURNIES EN EXCÉDENT DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU DE PLUS DE QUATRE (4) JOURS.

AU COURS D'UNE SEMAINE COMPORTANT DEUX (2) CONGÉS STATUTAIRES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN EXCÉDENT DE VINGT-QUATRE (24) HEURES OU EN PLUS DE TROIS (3) JOURS.

15.05 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES SURVIENNENT DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES D'UN SALARIÉ, IL A DROIT À LA PAIE DE CONGÉ EN PLUS DE LA PAIE DE SES VACANCES OU IL PEUT PRENDRE CE JOUR DE CONGÉ EN FONCTION D'UN ARRANGEMENT MUTUEL, À LA SUITE DE SES VACANCES OU À UNE DATE ULTÉRIEURE.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 A) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS TROIS (3) JOURS DE CONGÉS PAYÉS LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

PERE
MERE
FRERE
SOEUR
BELLE-MERE
BEAU-PERE

B) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

GRAND-PERE
GRAND-MERE
GENDRE
BRU
BEAU-FRERE
BELLE-SOEUR
PETITS-ENFANTS

C) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS CINQ (5) JOURS DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS DU CONJOINT ET DE SES ENFANTS.

16.02 NAISSANCE OU ADOPTION: LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION DE SON ENFANT, UN SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ DANS LES TROIS (3) SEMAINES DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION.

16.03 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT DE FAIRE COINCIDER LA JOURNÉE DE CONGÉ HEBDOMADAIRE DU SALARIÉ AVEC LA JOURNÉE DU MARIAGE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ (PERSONNES CITÉES EN 16.01) AFIN DE LUI PERMETTRE D'Y ASSISTER.

B) LORSQU'UN SALARIÉ CHANGE LE LIEU DE SON DOMICILE, LE MÊME PRINCIPE CITÉ PLUS HAUT S'APPLIQUE POUR PERMETTRE AU SALARIÉ DE PRENDRE SON CONGÉ HEBDOMADAIRE LE JOUR DE SON DÉMÉNAGEMENT.

C) LE SALARIÉ DOIT DONNER À L'EMPLOYEUR UN AVIS DE SEPT (7) JOURS POUR OBTENIR DE TELS CONGÉS.

16.04 LE SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ ADDITIONNEL PAYÉ, S'IL ASSISTE AUX FUNÉRAILLES DE PARENTS DÉCÉDÉS (PERSONNES CITÉES EN 16.01A) ET QUI ONT LIEU À PLUS DE 480 KILOMÈTRES DE SON DOMICILE.

16.05 LE SALARIÉ A DROIT À UN CONGÉ PAYÉ D'UN (1) JOUR DE HUIT (8) HEURES À L'OCCASION DE SON MARIAGE.

ARTICLE 17 - CONGES SANS SOLDE

17.01 L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE EN CONSIDÉRATION UNE DEMANDE ÉCRITE DE CONGÉ SANS SOLDE. IL EST ENTENDU QUE TOUT CONGÉ SANS SOLDE EXIGE LA REMISE D'UN AVIS RAISONNABLE À L'EMPLOYEUR. IL EST ENTENDU QUE LES CONGÉS SANS SOLDE SONT ACCORDÉS SELON L'ORDRE DE LEUR PRÉSENTATION SANS PRÉFÉRENCE. L'APPROBATION DES CONGÉS SANS SOLDE, DÉFINIE ICI, NE DOIT PAS ÊTRE REFUSÉE SANS MOTIFS RAISONNABLES. DANS LES QUATORZE (14) JOURS DE LA RÉCEPTION D'UNE DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE, UN SALARIÉ REÇOIT UNE RÉPONSE PAR ÉCRIT. TOUT REFUS DOIT ÊTRE MOTIVÉ. TOUTES LES DEMANDES DE CONGÉ SANS SOLDE SONT ADRESSÉES AU GÉRANT DU PERSONNEL PAR L'ENTREMISE DU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT.

17.02 L'EMPLOYEUR ACCORDE UN CONGÉ SANS SOLDE SANS PERTE D'ANCIENNETÉ À UN SALARIÉ QUI EST ÉLU OU NOMMÉ À UN POSTE SYNDICAL. LA DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE DOIT ÊTRE FORMULÉE PAR ÉCRIT ET L'EMPLOYEUR DOIT RECEVOIR UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS.

17.03 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS RÉGULIERS PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT, ET QU'AU PLUS DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS, UN (1) DU SERVICE DES VIANDES ET UN (1) AUTRE D'UN AUTRE DÉPARTEMENT PUISSENT S'ABSENTER DE LEUR ÉTABLISSEMENT À CES FINS.

17.04 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT, DONT DEUX (2) PAR ÉTABLISSEMENT, ET UN (1) PAR DÉPARTEMENT.

17.05 UNE SALARIÉE A DROIT À UN CONGÉ DE MATERNITÉ SELON LES MODALITÉS PRÉVUES PAR LA LOI.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

18.01 L'EMPLOYEUR CONTINUE À PRENDRE DES MESURES RAISONNABLES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE SES SALARIÉS DURANT LEURS HEURES DE TRAVAIL.

18.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER ENTIÈREMENT LES PRIMES DES RÉGIMES SUIVANTES POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS:

A) ASSURANCE-VIE COLLECTIVE: LE DOUBLE DU SALAIRE AU MOMENT DU DÉCÈS MAIS ARRONDI AU SUPÉRIEUR DE $ 1.000.

B) INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE: L'ASSURANCE INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE EST DE 66 2/3% DU SALAIRE DU SALARIÉ, JUSQU'À CONCURRENCE DE $300 PAR SEMAINE. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À COMPTER DE LA PREMIÈRE (1ÈRE) JOURNÉE EN CAS D'ACCIDENT ET À COMPTER DE LA HUITIÈME (8E) JOURNÉE DE CALENDRIER EN CAS DE MALADIE, LE TOUT POUR UNE PÉRIODE DE QUINZE (15) SEMAINES.

C) ASSURANCE-REVENU: L'ASSURANCE INDEMNITÉ REVENU EST DE 66 2/3% DU SALAIRE MENSUEL DU SALARIÉ JUSQU'À CONCURRENCE DE $1,500 PAR MOIS. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À PARTIR DE LA CENT CINQUIÈME (105E) JOURNÉE CIVILE D'INVALIDITÉ TOTALE ET CONTINUE, LE TOUT JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS, PÉRIODE D'INDEMNISATION MAXIMALE.

D) ASSURANCE-MALADIE À COUVERTURE ÉTENDUE: FRAIS ADMIS JUSQU'À CONCURRENCE DE 80% ET UN DÉDUCTIBLE DE $25 PAR PERSONNE, OU UN MAXIMUM DE $50 PAR FAMILLE PAR ANNÉE CIVILE ET UN PLAFOND D'INDEMNISATION PAR PERSONNE DE $5,000 PAR PÉRIODE DE TROIS (3) ANNÉES CONSÉCUTIVES.

E) ASSURANCE-HOSPITALISATION EN SEMI-PRIVÉE (SOINS ACTIFS): JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UN NOMBRE DE JOURS ILLIMITÉS.

F) SOINS DE CONVALESCENCE: JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UNE PÉRIODE MAXIMALE D'INDEMNISATION DE 180 JOURS.

G) RÉGIME DE RETRAITE: LE RÉGIME DE RETRAITE TEL QUE PRÉSENTÉ À LA TABLE DE NÉGOCIATION EST MAINTENU DURANT LA DURÉE DE LA CONVENTION.

18.03 CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE BÉNÉFICE S'ADRESSE AUX SALARIÉS RÉGULIERS ABSENTS DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE.

INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE TERME SIGNIFIE UNE ABSENCE DE UN (1) À TROIS (3) JOURS INCLUSIVEMENT.

DESCRIPTION DE BÉNÉFICE: SIX (6) JOURS PAR ANNÉE DE CALENDRIER RENOUVELABLES AU 1ER JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

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 15 JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

C) LES CONGÉS MENTIONNNÉS CI-HAUTS NE PEUVENT PAS ÊTRE UTILISÉS DE FAÇON CONCERTÉE PAR LES SALARIÉS.

D) LES CONGÉS OCCASIONNELS SONT PAYABLES AU TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR AU MOMENT DU PAIEMENT.

CONDITIONS POUR PAIEMENT: LE SALARIÉ DE CETTE INDEMNITÉ DE CONGÉS OCCASIONNELS EST SOUMIS AUX CONDITIONS SUIVANTES:

LE SALARIÉ DOIT PRÉVENIR SON GÉRANT D'ÉTABLISSEMENT OU SON REMPLAÇANT D'UNE ABSENCE ET IL DOIT DONNER LES RENSEIGNEMENTS SUIVANTS:

A) LA RAISON POUR LAQUELLE IL EST INCAPABLE DE SE PRÉSENTER AU TRAVAIL (MALADIE).

B) LA DURÉE APPROXIMATIVE DE SON ABSENCE, UN (1), DEUX (2) OU TROIS (3) JOURS OU PLUS.

18.04 GARANTIE ACCIDENT: IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL REÇOIVE PAIEMENT POUR LA BALANCE DES HEURES PROGRAMMÉES LA JOURNÉE DE L'ACCIDENT SANS RÉDUIRE SON CRÉDIT DE JOURNÉE D'ABSENCE OCCASIONNELLE.

DE PLUS, L'EMPLOYEUR DOIT PAYER AU TRAVAILLEUR ACCIDENTÉ L'INDEMNITÉ PRÉVUE PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, JUSQU'À CONCURRENCE DES PREMIERS CINQ (5) JOURS PROGRAMMÉS SUIVANT UN ACCIDENT SURVENU AU TRAVAIL. CE PAIEMENT N'A PAS POUR EFFET D'AFFECTER LES JOURS DE CONGÉS OCCASIONNELS.

18.05 COMITÉ DE SÉCURITÉ:

A) DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT UN COMITÉ CONJOINT DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EST FORMÉ DE DEUX (2) REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR ET DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS DÉSIGNÉS PAR L'UNION. LES NOMS DES MEMBRES DE CE COMITÉ SONT AFFICHÉS AU BABILLARD.

B) L'EMPLOYEUR INFORME TOUT SALARIÉ DES RISQUES INHÉRENT À SON TRAVAIL ET LE SALARIÉ N'EXÉCUTE AUCUN TRAVAIL QUI EST DANGEREUX POUR SA SÉCURITÉ, DANS TEL CAS LA PREUVE INCOMBE AU SALARIÉ.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN

19.01 LORSQU'UN SALARIÉ SERA APPELÉ À SERVIR COMME JURÉ, IL RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE JURÉ ET LA SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES.

19.02 LE SALARIÉ CONVOQUÉ COMME JURÉ MAIS QUI N'EST PAS EFFECTIVEMENT CHOISI POUR CETTE FONCTION DOIT SE RAPPORTER AU TRAVAIL LE PLUS TÔT POSSIBLE ET IL NE SUBIRA PAS DE PERTE DE SALAIRE. CEPENDANT, IL LUI APPARTIENDRA DE PROUVER QUE LA DURÉE DE SON ABSENCE FUT CAUSÉE PAR LE FAIT D'ATTENDRE D'ÊTRE CHOISI OU ÉLIMINÉ.

19.03 TOUT SALARIÉ CONVOQUÉ COMME TÉMOIN PAR SUBPOENA, DANS UNE CAUSE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET CONVOQUÉ PAR CELUI-CI OU COMME TÉMOIN DE LA COURONNE, RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE TÉMOIN ET LE SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES, LE TOUT S'APPLIQUANT POUR TOUTES CAUSES CONCERNANT L'EMPLOYEUR.

ARTICLE 20 - BUANDERIE ET UNIFORMES

20.01 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À FOURNIR GRATUITEMENT EN QUANTITÉ RAISONNABLE ET SUFFISANTE LES UNIFORMES, VÊTEMENTS, CHAUSSURES NÉCESSAIRES À L'ACCOMPLISSEMENT NORMAL DU TRAVAIL PRÉVU PAR LES RÉGLEMENTATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE PAYER LES FRAIS DE BLANCHISSAGE ET DE NETTOYAGE DE CES ARTICLES, À MOINS DE SPÉCIFICATION CONTRAIRE DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE. LES UNIFORMES DES SALARIÉES FÉMININES SONT ENTRETENUS ET NETTOYÉS PAR LA SALARIÉE.

20.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER LA SOMME DE SOIXANTE DOLLARS ($60.00) AUX SALARIÉS AFFECTÉS AU DÉPARTEMENT DES VIANDES, DE RÉCEPTION ET À L'ÉQUIPE DE NUIT POUR DÉFRAYER LE COÛT DES BOTTINES DE SÉCURITÉ. CETTE SOMME SERA REMISE AUX SALARIÉS VERS LE 15 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

20.03 LES OUTILS ET VÊTEMENTS PROTECTEURS SONT FOURNIS SANS FRAIS POUR LES SALARIÉS.

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 SI UN SALARIÉ EST TENU PAR L'EMPLOYEUR DURANT SA PÉRIODE D'EMPLOI DE SUBIR UN EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE, L'EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE DOIT ÊTRE SUBI SUR LE TEMPS DE L'EMPLOYEUR ET À SES FRAIS.

21.02 L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DES CARTES D'ATELIER SYNDICAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION. CES CARTES DEMEURENT LA PROPRIÉTÉ DE L'UNION ET L'EMPLOYEUR CONVIENT DE LES REMETTRE IMMÉDIATEMENT À L'UNION SUR DEMANDE.

21.03 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'IL NE DOIT Y AVOIR AUCUNE DISCRIMINATION POUR DES MOTIFS DE RACE, DE COULEUR, DE CROYANCE, D'ÂGE, DE SEXE OU D'ÉTAT CIVIL.

21.04 TABLEAUX D'AFFICHAGE

L'EMPLOYEUR CONVIENT DE METTRE À LA DISPOSITION DE L'UNION DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT UN TABLEAU SUR LEQUEL LES AVIS SUIVANTS SERONT AFFICHÉS:

A) AVIS D'ÉLECTION - RÉSULTAT DES ÉLECTIONS - NOMINATION D'OFFICIERS;

B) AVIS D'ASSEMBLÉES;

C) AVIS D'ACTIVITÉS D'ORDRE SOCIAL OU RÉCRÉATIF;

TOUT AUTRE AVIS DOIT ÊTRE APPROUVÉ ET INITIALÉ PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AVANT D'ÊTRE AFFICHÉ.

21.05 SALLE DE REPOS

UNE SALLE ADÉQUATE POUR LE LUNCH ET REPOS SERA FOURNIE, ELLE SERA CHAUFFÉE, VENTILÉE ET MAINTENUE DANS DES CONDITIONS HYGIÉNIQUES. LE SALARIÉ COOPÉRERA AVEC L'EMPLOYEUR AFIN DE MAINTENIR CETTE SALLE DANS DES CONDITIONS DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE.

21.06 LORS D'UNE ÉLECTION FÉDÉRALE, PROVINCIALE OU MUNICIPALE, L'EMPLOYEUR DÉTERMINERA SUR LA PROGRAMMATION DE TRAVAIL, LES HEURES D'ABSENCE POUR CHAQUE SALARIÉ, SANS PERTE DE SALAIRE SELON LA LOI APPLICABLE.

ARTICLE 22 - SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES

22.01 LA CONVENTION LIE L'EMPLOYEUR ET SES SUCCESSEURS OU CESSIONNAIRES ET EN CAS DE SUCCESSION OU CESSION CONTINUE À LIER L'UNION ET LES SALARIÉS RÉGIS PAR LADITE CONVENTION.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 1984 ET DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'AU 30 JUIN 1986.

23.02 LES PARTIES CONVIENNENT QUE DURANT LES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEMEURERONT EN VIGUEUR JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION.

EN FOI DE QUOI CHACUNE DES PARTIES A FAIT SIGNER CETTE CONVENTION PAR SES REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS CE 10e JOUR DE octobre 19 84

POUR ET AU NOM DE:

LOEB INC.

GUY CORRIVEAU,
GÉRANT DU MAGASIN

CHARLES SÉGUIN,
SURVEILLANT DES VENTES

G. GILLESPIE,
DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

POUR ET AU NOM DE:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

MICHEL JETTÉ

DANIEL PLOUFFE

RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
COMMIS-EMBALLEUR (AIDE-CAISSIER) TOUT SALARIÉ QUI EMBALLE LES COMMANDES À LA CAISSE, PORTE LES COMMANDES À L'AUTOMOBILE, FAIT LE TRI DES BOUTEILLES VIDES, EXÉCUTE CERTAIN NETTOYAGE ET AIDE AU REMPLISSAGE À L'ÉTALAGE.		
DÉBUT	303.45	318.63
3 MOIS	313.95	326.65
6 MOIS	324.45	340.67
9 MOIS	334.95	351.70
12 MOIS	345.45	362.72
COMMIS "B" (CAISSIER/CAISSIÈRE) PRÉPOSÉ AU PRÉ-EMBALLAGE, PRÉPOSÉ AU COMPTOIR DE COURTOISIE, PRÉPOSÉ À LA BALANCE ET PRÉPOSÉ À LA CHARCUTERIE.		
DÉBUT	355.95	373.75
3 MOIS	367.50	385.88
6 MOIS	378.00	396.90
9 MOIS	389.55	409.03
12 MOIS	402.15	422.26
COMMIS "A" PRÉPOSÉ AU TRAVAIL DANS LE RAYON DE L'ÉPICERIE ET/OU DANS LE RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES.		
DÉBUT	344.40	361.62
3 MOIS	360.15	378.16
6 MOIS	374.85	393.59
9 MOIS	394.80	414.54
12 MOIS	410.55	431.08

LE CHEF D'ÉQUIPE DE NUIT REÇOIT UNE PRIME DE VINGT DOLLARS ($20) PAR SEMAINE.

BOUCHER TOUT SALARIÉ QUI TRAVAILLE NORMALEMENT DANS LE RAYON DES VIANDES ET QUI EXÉCUTE LE TRAVAIL NORMAL D'UN BOUCHER.		
DÉBUT	357.00	374.85
3 MOIS	375.90	394.70
6 MOIS	393.75	413.44
9 MOIS	412.65	433.28
12 MOIS	430.50	452.03

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
CHEF DU SERVICE DE LA PÂTISSERIE		
DÉBUT	339.15	356.11
3 MOIS	355.95	373.75
6 MOIS	370.65	389.18
9 MOIS	386.40	405.72
12 MOIS	406.35	426.67
CHEF DU SERVICE DE LA CHARCUTERIE		
DÉBUT	366.45	384.77
3 MOIS	378.00	396.90
6 MOIS	388.50	407.93
9 MOIS	400.05	420.05
12 MOIS	412.65	433.28
COMMIS DE TENUE DE LIVRE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	372.75	391.39
6 MOIS	382.25	402.41
9 MOIS	394.80	414.54
12 MOIS	407.40	427.77
CHEF CAISSIÈRE		
DÉBUT	366.45	384.77
3 MOIS	378.00	396.90
6 MOIS	388.50	407.93
9 MOIS	400.05	420.05
12 MOIS	412.65	433.28
CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES		
DÉBUT	424.20	445.41
6 MOIS	450.45	472.97
ASSISTANT-CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	378.00	396.90
3 MOIS	396.90	416.75
6 MOIS	414.75	435.49
9 MOIS	433.65	455.33
12 MOIS	451.50	474.08
CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	502.95	529.20
6 MOIS	528.10	535.65

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
TEMPS PARTIEL		
DÉBUT	6.58	6.91
3 MOIS	6.69	7.02
6 MOIS	6.79	7.13
9 MOIS	6.91	7.25
12 MOIS	7.04	7.39
15 MOIS	7.22	7.59
18 MOIS	7.34	7.71
21 MOIS	7.54	7.92
24 MOIS	7.86	8.26
TEMPS PARTIEL (BOUCHER)		
DÉBUT	7.56	7.94
3 MOIS	7.82	8.21
6 MOIS	8.06	8.46
9 MOIS	8.35	8.76
12 MOIS	8.61	9.04
TEMPS PARTIEL (PRÉPOSÉ AUX COMMANDES À L'AUTO)		
DÉBUT	5.15	5.40

ANNEXE "B"

LE SALARIÉ DONT LE SALAIRE EXCÈDE CELUI PRÉVU À LA CONVENTION COLLECTIVE REÇOIT LES MONTANTS FORFAITAIRES SUIVANTS:

NOM	DATE DE LA RATIFICATION	1ER OCTOBRE 1984	1ER JANVIER 1985	1ER AVRIL 1985	1ER JUILLET 1985	1ER OCTOBRE 1985	1ER JANVIER 1986	1ER AVRIL 1986
A. VANASSE	347.23	347.23	347.23	347.23	85.62	85.61	85.61	85.61
M. COUSINEAU	322.66	322.66	322.66	322.66	338.80	338.79	338.79	338.79
G. DONAVAN	308.10	308.10	308.10	308.10	323.51	323.51	323.51	323.51
G. PATRY	300.30	300.30	300.30	300.30	315.32	315.32	315.31	315.31
C. LARABIE	295.10	295.10	295.10	295.10	309.86	309.86	309.85	309.85
M. JETTÉ	286.78	286.78	286.78	286.78	160.34	160.33	160.33	160.33
G. BEAUDRY	279.37	279.37	279.37	279.37	276.70	276.70	276.70	276.69
Y. DUBOIS	271.18	271.18	271.18	271.18	147.33	147.33	147.33	147.33
D. PLOUFFE	271.18	271.18	271.18	271.18	104.30	104.30	104.30	104.30
C. MARTIN	263.90	263.90	263.90	263.90	65.72	65.72	65.71	65.71
H. FACETTE	263.90	263.90	263.90	263.90	65.72	65.72	65.71	65.71
H. GOUR	95.55	95.55	95.55	95.55	0	0	0	0
G. LEVESQUE	95.55	95.55	95.55	95.55	0	0	0	0
C. PILON	178.43	178.43	178.43	178.43	187.35	187.35	187.35	187.34
J. PLOUFFE	167.12	167.12	167.11	167.11	175.47	175.47	175.47	175.47

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LOEB INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À VERSER HUIT CENTS (8C) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE DE LA PAIE DE TOUS LES SALARIÉS, MEMBRES DE L'UNION, ET DE REMETTRE LE MONTANT TOTAL AINSI DÉDUIT, LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SUIVANT, AU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DU QUÉBEC.

A COMPTER DU 1ER JANIVER 1985 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À VERSER DIX CENTS (10C) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE DE LA PAIE DE TOUS LES SALARIÉS LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SUIVANT AU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DU QUÉBEC.

POUR ET AU NOM DE: POUR ET AU NOM DE:

LOEB INC. UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

GUY CORRIVEAU,
GÉRANT DU MAGASIN

MICHEL JETTÉ

CHARLES SÉGUIN,
SURVEILLANT DES VENTES

DANIEL PLOUFFE

G. GILLESPIE,
DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LOEB INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE. SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYÉ S'ENGAGE À VERSER À L'EMPLOYEUR HUIT CENTS (8¢) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE. MONTANT QUI SERA DÉDUIT À LA SOURCE.

A COMPTER DU 1ER JANIVER 1985, L'EMPLOYÉ S'ENGAGE À VERSER À L'EMPLOYEUR DIX CENTS (10¢) POUR CHAUQUE HEURE TRAVAILLÉE. MONTANT QUI SERA DÉDUIT À LA SOURCE.

POUR ET AU NOM DE: LOEB INC.

GUY CORRIVEAU,
GÉRANT DU MAGASIN

CHARLES SÉGUIN,
SURVEILLANT DES VENTES

G. GILLESPIE,
DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

POUR ET AU NOM DE: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE. SECTION LOCALE 747

MICHEL JETTÉ

DANIEL PLOUFFE

RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

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

A. N° (17214-11) DÉPÔT 2ième dépôt,

Dépôt N°: 8 5 01 2 9 5

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 060459

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-27569-01	
Date	Signature: 84-12-05	Réception: 85-01-28	Durée	Du: 84-07-01	Au: 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	88

Association	Employeur
☒ Déposant Un. Intern. des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de commerce local 747 Att: Huguette Plamondon Directeur adjoint 4645 rue D'Iberville Montréal, Québec H2H 2L9	☐ Déposant Grande-Rivière SUpermarché Inc. 4 Chamin Aylmer Aylmer, Québec J9H 6H4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 07-01 Activité 6328(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

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Travailleurs Canadiens de l'alimentation et d'autres Industries(Canadian Food and Allied workers), détenteur d'une charte de l'amalgamated meat cutters and Butcher workmen of North America loc. 747 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci!

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms

Date: 85-02-04

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

003(113)

RECHERCHE

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

27569-01 (17214-11)

28 JAN 1985
PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

ET/OU SES SUCCESSEURS
CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR",

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION) AFFILIÉE À LA FAT-COI, AU CONGRÈS DE TRAVAIL DU CANADA (CTC) ET À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), OU SON SUCCESSEUR À LA SUITE D'UNE FUSION ET D'UNE AFFILIATION, POUR ET AU NOM DE LA SECTION LOCALE 747 REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DE LOEB INC.,

CI-APRÈS APPELÉE "L'UNION".

1984 - 1986

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
	INTERPRÉTATION DES TERMES	2
I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
II	DROITS DE LA DIRECTION	3
III	ADHÉSION SYNDICALE	4
IV	GRÈVE ET LOCK-OUT	5
V	FONCTIONS SYNDICALES	6
VI	DÉLÉGUÉS	6
VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	7
VIII	ARBITRAGE	8
IX	ANCIENNETÉ	9
X	HEURES DE TRAVAIL	12
XI	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
XII	PÉRIODE DE REPOS	16
XIII	SALAIRES	16
XIV	VACANCES PAYÉES	18
XV	CONGÉS STATUTAIRES	19
XVI	CONGÉS SOCIAUX	20
XVII	CONGÉ SANS SOLDE	21
XVII	SÉCURITÉ ET SANTÉ	22
XIX	FONCTION DE JURÉ OU DE TÉMOIN	24
XX	BUANDERIE ET UNIFORMES	24
XXI	CLAUSES GÉNÉRALES	25
XXII	SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES	25
XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION	25
ANNEXE "A"	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE	27
	TEMPS PARTIEL	29
ANNEXE "B"	MONTANTS FORFAITAIRES	30
LETTRES D'ENTENTE		31

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

LE BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION EST D'ÉTABLIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL POSSIBLE DES SALARIÉS, DE FAVORISER LES BONNES RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET SALARIÉS ET DE DONNER AUX PARTIES UN MOYEN DE PROMOUVOIR UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES INTÉRÊTS RESPECTIFS DE CHACUNE DES PARTIES.

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, I.E. POUR QUARANTE (40) HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE, EXCEPTÉ DANS LE CAS D'UNE MISE À PIED.

C) SALARIÉ À TEMPS PARTIEL: TOUT SALARIÉ RÉMUNÉRÉ PAR L'EMPLOYEUR SUR UNE BASE HORAIRE ET QUI TRAVAILLE NORMALEMENT TRENTE (30) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE SAUF EN CAS D'URGENCE INCONTRÔLABLE OU POUR REMPLACER UN SALARIÉ ABSENT TEMPORAIREMENT POUR VACANCE, MALADIE ET ACCIDENT.

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 CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

F) RÉTROGRADATION: DÉSIGNE LA MUTATION D'UN SALARIÉ À UNE CLASSIFICATION COMPORTANT UNE ÉCHELLE DE SALAIRE DONT LE MAXIMUM EST MOINS ÉLEVÉ QUE CELUI DE LA CLASSIFICATION QU'IL OCCUPAIT.

G) JOUR: A MOINS DE STIPULATION CONTRAIRE, LE MOT JOUR DANS LA PRÉSENTE CONVENTION SIGNIFIE JOUR DE CALENDRIER.

H) JOURS OUVRABLES: POUR LES FINS DE LA PRÉSENTE, LES JOURS OUVRABLES SONT LES JOURS OÙ L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT À LA CLIENTÈLE.

I) MISE À PIED (SALARIÉ RÉGULIER): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ RÉGULIER POUR MANQUE DE TRAVAIL.

J) MISE À PIED (SALARIÉ À TEMPS PARTIEL): TOUTE RÉDUCTION DE LA SEMAINE COMPLÈTE DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POUR MANQUE DE TRAVAIL POUR QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES ET PLUS.

NOTES:

A) LE GENRE MASCULIN EST EMPLOYÉ AUSSI POUR LE FÉMININ. ON FERA LES SUBSTITUTIONS NÉCESSAIRES LORSQU'IL Y AURA LIEU ET À MOINS QUE LE CONTEXTE N'INDIQUE LE CONTRAIRE, LE PLURIEL INCLUERA 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 NE SERA INFÉRIEURE À CE QUE STIPULERA TOUTE LOI APPLICABLE.

D) IL EST CONVENU QUE SEUL LE TEXTE FRANÇAIS SERA CONSIDÉRÉ COMME OFFICIEL.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'EMPLOYEUR RECONNAIT 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 DE RECONNAISSANCE SYNDICALE DÉCRIT CI-APRÈS ET ÉMIS LE 18 JUILLET 1980 PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DE LA PROVINCE DE QUÉBEC, À SAVOIR: "TOUS LES SALARIÉS AU SENS DU CODE DU TRAVAIL", POUR SON ÉTABLISSEMENT SITUÉ À 11 CHEMIN AYLMER, AYLMER

1.02 LES EXPRESSIONS "SALARIÉ" OU "SALARIÉS" UTILISÉES DANS CETTE CONVENTION À MOINS D'UNE MENTION PRÉCISE À L'EFFET CONTRAIRE, SIGNIFIENT SEULEMENT LES PERSONNES QUI FORMENT L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DÉCRITE AU PARAGRAPHE 1.01 QUI PRÉCÈDE.

1.03 SI L'UNE OU L'AUTRE DES CLAUSES DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEVIENT UNE INFRACTION AUX LOIS APPLICABLES LES PARTIES DISCUTERONT DE L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES DE LA CONVENTION QUI PEUT ÊTRE AINSI INVALIDÉE ET S'IL N'Y A PAS ENTENTE, LE LITIGE POURRAIT ÊTRE SOUMIS À LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.

1.04 LES AUTRES SALARIÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET LES FOURNISSEURS N'EXÉCUTERONT PAS LE TRAVAIL NORMALEMENT EFFECTUÉ PAR LES SALARIÉS FAISANT PARTIE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, SAUF DANS LES CAS SUIVANTS: LES PRODUITS FOURNIS PAR L.V.S., LES ÉPICES, LA BOULANGERIE, LA LIQUEUR ET LA BIÈRE.

1.05 L'EMPLOYEUR CONVIENT DE NE PAS CONCLURE D'ENTENTE INDIVIDUELLE CONTRAIRE OU EN CONFLIT AVEC LES DISPOSITIONS ET BUTS DE CETTE CONVENTION AVEC AUCUN SALARIÉ VISÉ PAR CELLE-CI.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION RECONNAIT QUE L'ADMINISTRATION ET LA GÉRANCE DE L'ENTREPRISE INCOMBENT À L'EMPLOYEUR, Y COMPRIS:

A) LE DROIT D'ÉTUDIER OU D'INTRODUIRE DE NOUVELLES MÉTHODES OU FACILITÉS DE PRODUCTION AMÉLIORÉES;

B) D'ÉTABLIR, MODIFIER ET AMENDER LES RÈGLEMENTS ET LES DIRECTIVES CONCERNANT LE BON FONCTIONNEMENT DE SES OPÉRATIONS ET LA CONDUITE ET LE COMPORTEMENT DES SALARIÉS;

C) DE MAINTENIR L'ORDRE, LA DISCIPLINE ET LE RENDEMENT;

D) D'EMBAUCHER, CONGÉDIER, CLASSIFIER, DIRIGER, PERMUTER, PROMOUVOIR, RETROGRADER, SUSPENDRE, METTRE À PIED ET DISCIPLINER;

E) DE GÉRER SON ENTREPRISE SELON SES ENGAGEMENTS ET SES RESPONSABILITÉS, DE DÉTERMINER L'EMPLACEMENT DE SES ÉTABLISSEMENTS, LA NATURE DE SON ÉQUIPEMENT, ET DE SES INTALLATIONS, SES PROCÉDÉS DE MANUTENTION SELON SES OBJECTIFS ET SES BESOINS;

F) TOUTES LES FONCTIONS DE LA GÉRANCE QUI NE SONT PAS EXPRESSÉMENT ABANDONNÉES OU RESTREINTES PAR LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION SONT MAINTENUES.

2.02 CES FONCTIONS SERONT EXERCÉES D'UNE MANIÈRE COMPATIBLE AVEC LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION.

2.03 TOUTE MÉSENTENTE RÉSULTANT D'UNE DÉCISION ARBITRAIRE OU DISCRIMINATOIRE DE L'EMPLOYEUR PRISE EN VERTU DE CETTE CLAUSE ET RELATIVE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, SERA SOUMISE À LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

2.04 IL EST CONVENU QUE L'EMPLOYEUR AVISE L'UNION PAR ÉCRIT RELATIVEMENT À TOUTE NOUVELLE CLASSIFICATION, OPÉRATION, FERMETURE TOTALE OU PARTIELLE DE L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR ET QUE L'UNION PEUT DISCUTER AVEC L'EMPLOYEUR RELATIVEMENT À CETTE OU CES NOUVELLES TÂCHES, EN TENANT COMPTE DU TAUX DE SALAIRE DE LA PRÉSENTE CONVENTION POUR DES TÂCHES SIMILAIRES OU COMPARABLES. À DÉFAUT D'ENTENTE APRÈS UNE PÉRIODE D'ESSAI DE TRENTE (30) JOURS, L'UNION PEUT SE PRÉVALOIR DE LA PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.

ARTICLE 3 - ADHESION SYNDICALE

3.01 TOUT SALARIÉ DOIT COMME CONDITION DE SON EMPLOI FAIRE PARTIE DE L'UNION ET EN DEMEURER MEMBRE EN RÈGLE PENDANT LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

3.02 TOUT SALARIÉ DOIT AU MOMENT DE SON EMBAUCHAGE SIGNER UNE CARTE AUTORISANT L'EMPLOYEUR 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.

3.03 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 COTISATION.

3.04 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À REMETTRE À TOUS LES MOIS LES COTISATIONS SYNDICALES ET LES FRAIS D'INITIATION ACCOMPAGNÉS DES CARTES SIGNÉES ET D'UN RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES AU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER DE L'UNION PAS PLUS DE QUINZE (15) JOURS APRÈS LA FIN DU MOIS. L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR UN CALENDRIER DE CES PÉRIODES AU DÉBUT DE CHAQUE ANNÉE FISCALE.

3.05 AU MOMENT DE LA REMISE PRÉVUE ICI AU SECRÉTAIRE-FINANCIER DE L'UNION, L'EMPLOYEUR FOURNIT UN ÉTAT INDIQUANT LE NOM DE CHAQUE SALARIÉ SUR LA PAIE DUQUEL UN PRÉLÈVEMENT A ÉTÉ EFFECTUÉ AINSI QU'UNE LISTE DES SALARIÉS EMBAUCHÉS ET CONGÉDIÉS CHAQUE MOIS DE MÊME QUE LES SALAIRES INITIAUX DES SALARIÉS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS.

3.06 IL EST CONVENU QUE L'UNION TIENT L'EMPLOYEUR INDEMNE ET À COUVERT DE TOUTE RÉCLAMATION QUI POURRAIT ÊTRE FAITE CONTRE LUI PAR UN OU PLUSIEURS SALARIÉS PAR SUITE DU PRÉLÈVEMENT SUR LEUR PAIE DES MONTANTS PRÉVUS DANS CET ARTICLE.

3.07 L'EMPLOYEUR REMET À L'UNION MENSUELLEMENT, LES FORMULAIRES DE RAPPORT DE COTISATIONS SYNDICALES QUI INDIQUENT LES PERMUTATIONS, LE DÉPART, LES SALARIÉS QUI ENTRENT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION OU QUI EN SORTENT, LE NOM ET LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA DATE DU DÉPART, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE, LE CHANGEMENT DE NOM, LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL QUI DEVIENNENT PERMANENTS, LE CHANGEMENT D'ADRESSE.

3.08 L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE MEMBRES DE LA DIRECTION MANDATÉS POUR TRAITER DES GRIEFS. L'EMPLOYEUR INFORME L'UNION, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.09 L'UNION FOURNIT À L'EMPLOYEUR, DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, UNE LISTE DES NOMS DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX INDIQUANT LA DATE DE LEUR ENTRÉE EN FONCTION COMME DÉLÉGUÉS. L'UNION INFORME L'EMPLOYEUR, PAR ÉCRIT, DE TOUT CHANGEMENT DANS LA LISTE.

3.10 DANS LES SOIXANTE (60) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIT À L'UNION UNE LISTE COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT DE L'ACCRÉDITATION EN SPÉCIFIANT LE NOM, LE NUMÉRO DE MATRICULE, L'ADRESSE, LA DATE DE NAISSANCE, LE NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE, LA FONCTION, LE TAUX DE SALAIRE ET LA DATE D'EMBAUCHAGE.

3.11 TOUS LES ANS, L'EMPLOYEUR CALCULERA LE MONTANT DES RETENUES SYNDICALES ET INDIQUERA CES MONTANTS SUR LES FORMULES T4 ET TP4 DE CHAQUE SALARIÉ; CES FORMULES SERONT REMISES AUX SALARIÉS AU PLUS TARD LE 28 FÉVRIER.

ARTICLE 4 - GREVES ET LOCK-OUT

4.01 VU LES MODALITÉS PRÉVUES DANS CETTE CONVENTION POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS, L'EMPLOYEUR CONVIENT DE N'IMPOSER AUCUN LOCK-OUT AUX SALARIÉS, ET L'UNION CONVIENT DE NE DÉCLENCHER AUCUNE GRÈVE, RALENTISSEMENT, GRÈVE SUR LE TAS OU AUTRES MESURES DE NATURE À NUIRE AU TRAVAIL OU AUX OPÉRATIONS, OU DE PRATIQUER QUELQUE FORME DE PIQUETAGE QUE CE SOIT MÊME DES PLUS PACIFIQUES.

ARTICLE 5 - FONCTIONS SYNDICALES

5.01 LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DE L'UNION POURRONT, APRÈS AVOIR SIGNALÉ LEUR PRÉSENCE AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT, PÉNÉTRER À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT DURANT LES HEURES DE TRAVAIL AFIN DE VOIR À L'OBSERVANCE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LE REPRÉSENTANT SYNDICAL DEVRA SE CONFORMER AUX RÈGLEMENTS DE L'EMPLOYEUR ET ACCOMPLIRA SES FONCTIONS EN NUISANT LE MOINS POSSIBLE AUX OPÉRATIONS. S'IL DOIT PARLER À UN SALARIÉ, IL PRENDRA UN ARRANGEMENT AVEC L'EMPLOYEUR POUR QUE LA RENCONTRE SOIT DANS UN DÉLAI RAISONNABLE.

ARTICLE 6 - DELEGUES

6.01 L'UNION A LE DROIT D'ÉLIRE OU DE NOMMER DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET DEUX (2) DÉLÉGUÉS PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL. S'IL Y A UNE ÉQUIPE DE NUIT, UN (1) DÉLÉGUÉ ADDITIONNEL PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR L'ÉQUIPE DE NUIT. LE DÉLÉGUÉ A POUR FONCTION D'AIDER LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT DANS L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL REPRÉSENTE EN DONNANT SUITE À LEURS PLAINTES OU GRIEFS EN CONFORMITÉ AVEC LE MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS POUR TRAITER DES QUESTIONS QUI SURGISSENT AUX TERMES DE CETTE CONVENTION.

6.02 UNE FOIS TOUS LES SIX (6) MOIS, L'UNION COMMUNIQUE PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, LES NOMS DE SES DÉLÉGUÉS AUTORISÉS ET CEUX DES AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE AINSI QUE LA DATE DE LEUR NOMINATION.

6.03 L'UNION RECONNAIT QUE LES DÉLÉGUÉS ET AUTRES REPRÉSENTANTS DE LA SECTION LOCALE ONT DES FONCTIONS RÉGULIÈRES À EXÉCUTER POUR LE COMPTE DE L'EMPLOYEUR ET QUE CES PERSONNES N'ABANDONNENT PAS LEURS FONCTIONS RÉGULIÈRES SANS RECEVOIR AU PRÉALABLE LA PERMISSION DU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU DE LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI, PERMISSION QUI N'EST PAS REFUSÉE SANS RAISON VALABLE. AUX TERMES DE LA PRÉSENTE ENTENTE, L'EMPLOYEUR DÉDOMMAGE LES DÉLÉGUÉS, À RAISON DE LEUR TAUX HORAIRE APPLICABLE POUR LE TEMPS QU'ILS CONSACRENT À DONNER SUITE AUX PLAINTES ET GRIEFS AUX TERMES DE CETTE CONVENTION PENDANT LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.

6.04

A) L'EMPLOYEUR CONVIENT QU'UN DÉLÉGUÉ DES SALARIÉS OU, SI LE DÉLÉGUÉ EST ABSENT, UN MEMBRE DE L'UNION CHOISI PAR ENTENTE MUTUELLE DOIT ÊTRE PRÉSENT À TITRE DE TÉMOIN, CHAQUE FOIS QU'UN SALARIÉ A UNE ENTREVUE NOTÉE DANS SON DOSSIER AU SUJET DE SON TRAVAIL OU DE SA CONDUITE. LE SALARIÉ PEUT DEMANDER AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE QUITTER LA RÉUNION.

B) SI LA RÉUNION SE TIENT EN L'ABSENCE DU DÉLÉGUÉ OU D'UN MEMBRE DE L'UNION, TOUTE CONCLUSION VERBALE OU ÉCRITE EST NULLE ET SANS VALEUR À MOINS QUE LE SALARIÉ N'AIT DEMANDÉ AU DÉLÉGUÉ OU AU MEMBRE DE L'UNION DE SORTIR.

C) LORSQU'UNE RÉPRIMANDE, UN AVERTISSEMENT OU UNE MESURE DISCIPLINAIRE EST REMIS PAR ÉCRIT, LE SALARIÉ EN QUESTION ET LE DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSSEMENT EN REÇOIVENT UNE COPIE AU PLUS TARD QUARANTE-HUIT (48) HEURES SUIVANT SA REMISE ET UNE COPIE SERA REMISE À L'UNION.

6.05 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'AUCUNE INTIMIDATION, DISCRIMINATION, INTERFÉRENCE, CONTRAINTE OU COERCITION NE DOIT ÊTRE EXERCÉE OU PRATIQUÉE PAR AUCUNE D'ENTRE ELLES, NI LEURS REPRÉSENTANTS OU MEMBRES SOUS PRÉTEXTE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE OU DU MANQUE D'ACTIVITÉ SYNDICALE D'UN SALARIÉ.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 IL EST CONVENU QUE L'UNION OU TOUT SALARIÉ OU L'EMPLOYEUR PEUT SOULEVER DES GRIEFS DANS LE CAS D'INJUSTICE ET/OU DE DISCRIMINATION ET/OU DE MÉSENTENTE RELATIVE À L'INTERPRÉTATION, L'APPLICATION OU LA PRÉTENDUE VIOLATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE. DE TELS GRIEFS SERAIENT ÉTUDIÉS DE LA FAÇON SUIVANTE:

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE: PAR ÉCRIT

LE SALARIÉ, SEUL OU ACCOMPAGNÉ D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL QUI CROIT QUE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL A ÉTÉ VIOLÉE OU MAL INTERPRÉTÉE À SON ENDROIT DOIT, DANS LES SEPT (7) JOURS OUVRABLES SUIVANT LA DATE DE L'INCIDENT AYANT DONNÉ LIEU AU GRIEF, SOUMETTRE CELUI-CI PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT AFIN D'EN ARRIVER À UN RÈGLEMENT RAPIDE. CE DÉLAI DE SEPT (7) JOURS NE S'APPLIQUE PAS LORS D'ERREUR DANS LE SALAIRE DU SALARIÉ.

DEUXIÈME ÉTAPE: PAR ÉCRIT

SI LE GRIEF N'EST PAS RÉGLÉ À LA PREMIÈRE ÉTAPE OU SI LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT NE REND PAS SA DÉCISION DANS UN DÉLAI DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES, LE REPRÉSENTANT SYNDICAL OU LE DÉLÉGUÉ DE L'UNION DOIT EN APPELER PAR ÉCRIT, AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU À SON REPRÉSENTANT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA RÉCEPTION DU GRIEF À CE STADE.

TROISIÈME ÉTAPE:

A DÉFAUT DE DÉCISION ÉCRITE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES SUIVANT OU SI L'UNION N'EST PAS SATISFAITE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR, LE GRIEF PEUT ÊTRE SOUMIS À L'ARBITRAGE SUIVANT LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

7.03 LA RÉDACTION D'UN GRIEF DÉTERMINE LA NATURE DU GRIEF, LES PRINCIPAUX ARTICLES SOI-DISANT VIOLÉS OU MAL INTERPRÉTÉS ET LE RÈGLEMENT RECHERCHÉ.

7.04 TOUTES LES ENTENTES AGRÉÉES PAR ÉCRIT ENTRE LES PARTIES SONT FINALES ET EXÉCUTOIRES PAR L'EMPLOYEUR, L'UNION ET LES SALARIÉS IMPLIQUÉS.

7.05 TOUT GRIEF TOUCHANT LES RELATIONS ENTRE L'UNION ET L'EMPLOYEUR EN TANT QUE SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DOIT ÊTRE RÉGLÉ SELON LES DISPOSITIONS DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS EN COMMENÇANT À LA DEUXIÈME ÉTAPE.

7.06 LES LIMITES DE DÉLAIS SPÉCIFIÉES CI-DESSUS PEUVENT ÊTRE MODIDIFÉES PAR UNE ENTENTE ÉCRITE DES DEUX PARTIES.

7.07 TOUTE CORRESPONDANCE RELATIVE À L'ARBITRAGE SE FERA AU MOYEN DE LA POSTE CERTIFIÉE OU RECOMMANDÉE, OU PAR SERVICE DE COURRIER.

7.08 AUCUN SALARIÉ N'EST CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE, TOUTEFOIS LE RENVOI D'UN SALARIÉ PENDANT SA PÉRIODE DE PROBATION NE PEUT FAIRE L'OBJET D'UN GRIEF, CAR IL EST ENTENDU QUE L'EMPLOYEUR A LE DROIT DE CONGÉDIER UN SALARIÉ PROBATIONNAIRE AVEC OU SANS JUSTE CAUSE. LA PLAINTE D'UN SALARIÉ QUI A COMPLÉTÉ SA PÉRIODE DE PROBATION PORTANT QU'IL A ÉTÉ DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ SANS JUSTE CAUSE EST TRAITÉE COMME UN GRIEF POURVU QU'UN ÉNONCÉ ÉCRIT DUDIT GRIEF SOIT PRÉSENTÉ AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANT CELUI OÙ LE SALARIÉ EST DISCIPLINÉ, SUSPENDU OU CONGÉDIÉ. EN PAREIL CAS, ON OMET LA PREMIÈRE ÉTAPE DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS. UN TEL GRIEF TOUCHANT DES MESURES DISCIPLINAIRES, UNE SUSPENSION OU UN RENVOI EST RÉGLÉ AUX TERMES DU MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE LA FAÇON SUIVANTE:

A) PAR LA CONFIRMATION DES MESURES DISCIPLINAIRES, DE LA SUSPENSION OU DU RENVOI DÉCIDÉ PAR L'EMPLOYEUR; OU

B) PAR LA RÉADMISSION DU SALARIÉ AVEC OU SANS DÉDOMMAGEMENT POUR LE MANQUE À GAGNER; OU

C) SELON TOUT AUTRE ARRANGEMENT CONSIDÉRÉ JUSTE PAR LES PARTIES OU L'ARBITRE, SELON LE CAS.

7.09 AUCUN AVERTISSEMENT, PLAINTE OU GRIEF DE L'EMPLOYEUR INSCRIT AU DOSSIER D'UN SALARIÉ NE PEUT ÊTRE INVOQUÉ S'IL EST DATÉ DE PLUS DE NEUF (9) MOIS.

7.10 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.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 ADVENANT LE CAS OÙ UN GRIEF NE SOIT PAS RÉGLÉ À LA DEUXIÈME ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS, IL POURRA ÊTRE PORTÉ EN ARBITRAGE, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL, DANS LES TRENTE-ET-UN (31) JOURS DE LA DATE DE LA DÉCISION RENDUE À CETTE DERNIÈRE ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS.

8.02 L'ARBITRE DEVRA, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, ENTENDRE LES TÉMOIGNAGES DES DEUX PARTIES DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT SA NOMINATION.

8.03 L'ARBITRE NOMMÉ SE CONFORMERA AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION. IL N'AURA PAS LE DROIT D'Y AJOUTER, RETRANCHER OU CHANGER QUOIQUE CE SOIT, NI DE RENDRE UNE DÉCISION CONTRAIRE AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

8.04 DANS LE CAS DE GRIEFS RELATIFS À DES SUSPENSIONS OU CONGÉDIEMENTS, L'ARBITRE A AUTORITÉ POUR MAINTENIR, MODIFIER, RÉDUIRE OU ANNULER LA SUSPENSION OU LE CONGÉDIEMENT. IL A AUTORITÉ DE DÉCIDER À QUELLE CONDITION LE SALARIÉ DOIT RETOURNER AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR.

8.05 L'ARBITRE DEVRA RENDRE SA DÉCISION DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DERNIÈRE AUDITION DES PARTIES.

8.06 CHACUNE DES PARTIES PAIE LA MOITIÉ DES HONORAIRES ET FRAIS DE L'ARBITRE.

8.07 TOUTE DÉCISION DE L'ARBITRE RENDUE AVEC LES CLAUSES DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE EST FINALE ET LIE LES PARTIES EN CAUSE.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01

A) AUX FINS DE CETTE CONVENTION, L'ANCIENNETÉ D'UN SALARIÉ SIGNIFIE LA DURÉE DE SERVICE CONTINU ACCUMULÉ PAR CE SALARIÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE.

B) L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS SERA PRIORITAIRE SUR CELLE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL DANS TOUS LES CAS. L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE S'APPLIQUE QUE PARMI EUX.

C) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ONT LA PRIORITÉ SUR TOUT NOUVEAU SALARIÉ POUR TOUT POSTE VACANT PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET L'EMPLOYEUR DOIT TENIR COMPTE DE LEUR ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LES SALARIÉS ONT LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

9.02 TOUT SALARIÉ PERD SON EMPLOI ET SES DROITS D'ANCIENNETÉ SANS ÉGARD À SES ANNÉES DE SERVICE POUR LES RAISONS SUIVANTES:

A) S'IL EST CONGÉDIÉ PAR L'EMPLOYEUR ET NON RÉINSTALLÉ PAR LA PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE;

B) S'IL MET FIN VOLONTAIREMENT À SON EMPLOI;

C) S'IL EST MIS À PIED POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE PLUS DE DOUZE (12) MOIS OU DE PLUS DE VINGT-QUATRE (24) MOIS S'IL A PLUS DE DEUX (2) ANS D'ANCIENNETÉ LORS DE SA MISE À PIED;

D) S'IL S'ABSENTE DU TRAVAIL POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS, SANS DONNER AVIS ET SANS AUTORISATION À MOINS QUE LE SALARIÉ NE PUISSE FOURNIR DES MOTIFS JUSTIFIÉS QUI L'ON EMPÊCHÉ D'AVERTIR;

E) SI APRÈS AVOIR ÉTÉ AVERTI PAR LETTRE RECOMMANDÉE ENVOYÉE À SA DERNIÈRE ADRESSE CONNUE, LE SALARIÉ MIS À PIED NE SE PRÉSENTE PAS AU TRAVAIL SANS RAISON VALABLE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES OU PLUS, SANS UNE PERMISSION DE L'EMPLOYEUR, CE GESTE EST CONSIDÉRÉ COMME UN DÉPART VOLONTAIRE; COPIE SERA ENVOYÉE À L'UNION.

9.03 DANS LE CAS DE MISE À PIED, LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE MIS À PIED ET LE DERNIER SALARIÉ MIS À PIED DEVRAIT ÊTRE LE PREMIER À ÊTRE RAPPELÉ AU TRAVAIL, EN AUTANT QU'IL POSSÈDE LES QUALIFICATIONS POUR EXÉCUTER LE TRAVAIL REQUIS.

9.04 DANS LES CAS DE PROMOTION, L'EMPLOYEUR CONSIDÉRERA LES SALARIÉS POSSÉDANT LES QUALIFICATIONS, LES CONNAISSANCES ET LA COMPÉTENCE POUR SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE CHAQUE TÂCHE. À COMPÉTENCE, CONNAISSANCE ET QUALIFICATIONS RELATIVEMENT ÉGALES, C'EST LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ QUI AURA LA PRIORITÉ.

SI LE SALARIÉ JUGE QU'IL AURAIT DÛ ÊTRE CHOISI, IL POURRA RECOURIR À LA PROCÉDURE DE GRIEF.

9.05 UN SALARIÉ RÉGULIER EST EN PROBATION ET NE PEUT ACCUMULER D'ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS COMPLÉTÉ VINGT (20) JOURS TRAVAILLÉS AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ET À COMPTER DE CE MOMENT SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS SA DATE D'EMBAUCHAGE.

9.06 LES PRINCIPES D'ANCIENNETÉ SONT RECONNUS PAR L'EMPLOYEUR. LES MISES À PIED OCCASIONNÉES PAR UN MANQUE DE TRAVAIL AINSI QUE LES RAPPELS SONT FAITS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LA TÂCHE.

A) UN SALARIÉ D'UNE CLASSIFICATION D'EMPLOI QUI EST AVISÉ QU'IL EST DE SURPLUS DANS SON ÉTABLISSEMENT A LE DROIT DE DÉPLACER UN SALARIÉ AYANT MOINS D'ANCIENNETÉ DANS UNE AUTRE CLASSIFICATION D'EMPLOI "ÉQUIVALENTE OU INFÉRIEURE", POURVU QU'IL EN AVISE LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LE REPRÉSENTANT NOMMÉ PAR CE DERNIER PAR ÉCRIT DE SON INTENTION DE CE FAIRE ET POUR AUTANT QUE LE SALARIÉ A LES QUALIFICATIONS POUR LA TÂCHE.

IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ QUI REMPLIT UN POSTE EN VERTU DE CE QUI PRÉCÈDE EST PAYÉ LE TAUX DE LA TÂCHE EN CAUSE. LE FAIT QU'IL NE RÉUSSISSE PAS À COMPLÉTER AVEC SUCCÈS SA PÉRIODE D'ESSAI N'AFFECTE EN RIEN SES DROITS DE RAPPEL À SA CLASSIFICATION D'EMPLOI PRÉCÉDENTE.

9.07 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DANS L'ÉTABLISSEMENT LA LISTE D'ANCIENNETÉ QUATRE (4) FOIS PAR ANNÉE.

B) DANS LES TRENTE (30) JOURS SUIVANT LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'EMPLOYEUR FOURNIRA À L'UNION UNE LISTE D'ANCIENNETÉ COMPLÈTE DE SES SALARIÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA AFFICHÉE PAR L'EMPLOYEUR DANS UN ENDROIT DÉTERMINÉ. UNE COPIE DE CETTE LISTE SERA REMISE AUX DÉLÉGUÉS DE L'UNION. DANS LES TRENTE (30) JOURS APRÈS L'AFFICHAGE, TOUT SALARIÉ QUI DÉSIRE FAIRE CORRIGER SON ANCIENNETÉ PEUT S'ADRESSER À L'EMPLOYEUR MAIS LE FARDEAU DE LA PREUVE INCOMBERA AU SALARIÉ. APRÈS CE DÉLAI, LA DATE D'ANCIENNETÉ DE TOUS LES SALARIÉS EST FINALE ET SANS APPEL.

9.08 L'EMPLOYEUR ANNONCE TOUT POSTE VACANT EN AFFICHANT UN AVIS AU TABLEAU D'AFFICHAGE POUR UNE PÉRIODE DE SEPT (7) JOURS OUVRABLES. L'AVIS PRÉCISE LE TITRE DU POSTE ET LE SALAIRE ATTRIBUÉ À UNE TELLE CLASSIFICATION.

LES SALARIÉS INTÉRESSÉS À UN TEL POSTE PEUVENT POSER LEUR CANDIDATURE EN SIGNANT LEUR NOM SUR L'AVIS AFFICHÉ.

L'EMPLOYEUR AFFICHE LE NOM DU SALARIÉ AFFECTÉ À UN TEL POSTE AUSSITÔT QUE LA DÉCISION EST PRISE.

L'AFFICHAGE DE POSTE S'APPLIQUE SEULEMENT AU POSTE VACANT EN PERMANENCE.

9.09 QUAND UN SALARIÉ EST PROMU À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LE NOM ET LA DURÉE DU SERVICE DU SALARIÉ EN CAUSE DE MÊME QUE LA CLASSIFICATION SONT AFFICHÉS (UNE COPIE EST EN MÊME TEMPS REMISE PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AU DÉLÉGUÉ DE L'ÉTABLISSEMENT DANS LES DIX (10) JOURS SUIVANT LA DATE DE PROMOTION) AU TABLEAU D'AFFICHAGE DE L'ÉTABLISSEMENT, ET LE DEMEURENT SEPT (7) JOURS OUVRABLES; CEPENDANT, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS DANS LE CAS D'UN SALARIÉ PROMU TEMPORAIREMENT POUR RELEVER UN CHEF DE SERVICE. COPIE DE CET AVIS SERA ENVOYÉE AU BUREAU DE L'UNION.

9.10 ON OFFRE AUX SALARIÉS RÉGULIERS MIS À PIED D'UN EMPLOI À PLEIN TEMPS, UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL.

A) LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL RECLASSIFIÉS COMME SALARIÉS RÉGULIERS DANS DES EMPLOIS QUI EXIGENT LES MÊMES APTITUDES, NE SONT PAS TENUS DE FAIRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ADDITIONNELLE, POURVU QU'ILS AIENT ÉTÉ EXAMINÉS PAR UN MÉDECIN DÉSIGNÉ PAR L'EMPLOYEUR ET AIENT SATISFAIT AUX NORMES MÉDICALES DE L'EMPLOYEUR POUR UN EMPLOI COMME SALARIÉ RÉGULIER. CET EXAMEN DOIT ÊTRE SUBI DANS LES VING-CINQ (25) JOURS DE TRAVAIL.

B) UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL, RECLASSIFIÉ À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER, CONSERVE LA MOITIÉ DE SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL JUSQU'À CONCURRENCE DE DEUX (2) ANS, DANS SON EMPLOI DE SALARIÉ RÉGULIER (AUTREMENT DIT, IL S'AGIT D'UN MAXIMUM D'UNE (1) ANNÉE D'ANCIENNETÉ À TITRE DE SALARIÉ RÉGULIER). L'ANCIENNETÉ AINSI ACQUISE PEUT ÊTRE UTILISÉE EN CAS DE MISE À PIED, RAPPEL, HAUSSE DE SALAIRE ET VACANCE, MAIS NE S'APPLIQUE PAS À L'ADMISSIBLITÉ DU SALARIÉ AUX DIFFÉRENTS AVANTAGES ACCORDÉS AUX SALARIÉS RÉGULIERS.

C) AU CAS OÙ DEUX SALARIÉS OU PLUS SERAIENT CRÉDITÉS DE LA MÊME DATE D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ AYANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ SERAIT RÉPUTÉ ÊTRE CELUI AYANT LE PLUS LONG SERVICE CONTINU.

D) UN SALARIÉ RECLASSIFIÉ D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL À UN POSTE DE SALARIÉ RÉGULIER ET SUBSÉQUEMMENT RETOURNE À UN POSTE À TEMPS PARTIEL CONSERVE AU COMPLET SON ANCIENNETÉ À TEMPS PARTIEL ET DE SALARIÉ RÉGULIER. UN SALARIÉ RÉGULIER CONVERTI EN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL CONSERVE SON ANCIENNETÉ DE SALARIÉ RÉGULIER SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

9.11 EN CAS DE MISE À PIED TOUCHANT DES SALARIÉS QUI ONT PLUS DE TROIS (3) MOIS D'ANCIENNETÉ, LE SALARIÉ REÇOIT AU MOINS DEUX (2) SEMAINES D'AVIS OU DEUX (2) SEMAINES DE PAIE EN REMPLACEMENT DE L'AVIS.

9.12 IL INCOMBE À UN SALARIÉ D'AVISER L'EMPLOYEUR DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS À L'AIDE DES FORMULES FOURNIES PAR CELUI-CI DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE, DE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE, D'ÉTAT MATRIMONIAL, DU NOMBRE DE PERSONNES À SA CHARGE OU DE TOUS AUTRES RENSEIGNEMENTS PERTINENTS. SI LE SALARIÉ NÉGLIGE DE LE FAIRE, L'EMPLOYEUR NE PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE DE NE PAS S'ÊTRE CONFORMÉ AUX DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION QUI EXIGENT PAREILS RENSEIGNEMENTS.

9.13 SI LE SALARIÉ DOIT SE SERVIR DE SON AUTOMOBILE DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE SES TÂCHES QUI SONT PRÉALABLEMENT AUTORISÉES PAR L'EMPLOYEUR IL REÇOIT UN MINIMUM DE DIX SEPT CENTS POINT UN (17.1c) LE KILOMÈTRE.

9.14 QUAND UN SALARIÉ POSSÉDANT DE L'ANCIENNETÉ EST NOMMÉ À UN POSTE EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, IL CONSERVE ET CONTINUE D'ACCROÎTRE SON ANCIENNETÉ POUR UNE PÉRIODE MAXIMUM DE DOUZE (12) MOIS; APRÈS CETTE PÉRIODE, IL NE CONSERVE QUE L'ANCIENNETÉ DÉJÀ ACCUMULÉE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EN PLUS DE CETTE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS. IL REMPLACE LE DERNIER SALARIÉ EMBAUCHÉ DANS SON ANCIEN DÉPARTEMENT.

9.15 UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL EST PROBATIONNAIRE ET N'ACCUMULE AUCUNE ANCIENNETÉ TANT QU'IL N'A PAS TRAVAILLÉ LE PLUS RAPPROCHÉ DE CENT CINQUANTE (150) HEURES DE TRAVAIL OU TROIS (3) MOIS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOYEUR, APRÈS QUOI SON ANCIENNETÉ COMPTE DEPUIS LA DATE DE SON EMBAUCHAGE.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

10.01 A) LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SONT RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION SERA DE QUARANTE (40) HEURES RÉPARTIES EN CINQ (5) JOURS.

B) LE NOMBRE TOTAL D'HEURES NORMALES DE TRAVAIL PAR JOUR DOIT ÊTRE LIMITÉ À UN MAXIMUM DE DIX (10) HEURES ET À UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

C) LES HEURES DISPONIBLES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SERONT PROGRAMMÉES SELON L'ANCIENNETÉ DE FAÇON À PROCURER À CHAQUE PERSONNE LE MAXIMUM D'HEURES POSSIBLES JUSQU'À CONCURRENCE DE TRENTE (30) HEURES À CONDITION QU'IL SOIT APTE À REMPLIR LA TÂCHE. UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL POSSÉDANT PLUS D'ANCIENNETÉ QU'UN AUTRE AURA TOUJOURS LE CHOIX DES HEURES DE TRAVAIL SUR CET AUTRE SALARIÉ, EN AUTANT QU'IL SOIT DISPONIBLE.

10.02 DANS TOUS LES CAS, LE PROGRAMME D'HEURES DE TRAVAIL DEVRA PRÉVOIR DES HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIVES À L'EXCEPTION DES PÉRIODES DE REPAS.

10.03 LES SALARIÉS POINÇONNERONT LEURS CARTES DE PRÉSENCE LORSQU'ILS SERONT EN TENUE CONVENABLE ET PRÊTS À PÉNÉTRER DANS LA ZONE DE TRAVAIL. DE LA MÊME FAÇON, LORSQUE LEUR JOURNÉE DE TRAVAIL SERA TERMINÉE, ILS POINÇONNERONT À LEUR SORTIE DE LA ZONE DE TRAVAIL, À L'EXCEPTION DES PAUSES CAFÉ.

10.04 UNE PROGRAMMATION DE TRAVAIL SERA AFFICHÉE DANS L'ÉTABLISSEMENT AVANT MIDI LE VENDREDI DE CHAQUE SEMAINE, INDIQUANT LES HEURES DE TRAVAIL POUR TOUS LES SALARIÉS DES DÉPARTEMENTS POUR LA SEMAINE SUIVANTE. ELLE INDIQUE LES HEURES DE TRAVAIL DÉSIGNÉES POUR CHAQUE SALARIÉ POUR LA SEMAINE SUIVANTE ET AUCUN CHANGEMENT N'EST APPORTÉ À CET HORAIRE SAUF QUAND IL SURVIENT UNE URGENCE QUI ÉCHAPPE AU CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR. LE DÉLÉGUÉ REÇOIT UN EXEMPLAIRE DE CET HORAIRE DE TRAVAIL.

10.05 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PROGRAMMÉS SÉPARÉMENT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL.

10.06 ON ATTEND D'UN SALARIÉ QU'IL SE PRÉSENTE RÉGULIÈREMENT AU TRAVAIL EN CONFORMITÉ AVEC L'HORAIRE DE TRAVAIL. QUAND IL LUI EST IMPOSSIBLE DE RESPECTER SON HORAIRE, IL DOIT EN AVISER LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AUSSI À L'AVANCE QUE POSSIBLE OU AU PLUS TARD AU MOMENT PRÉVU POUR LE DÉBUT DE SON QUART DE TRAVAIL.

10.07 LES PÉRIODES DE REPAS NE DOIVENT PAS DÉPASSER UNE (1) HEURE ET SONT PRISES AU MOINS DEUX HEURES ET DEMI (2 1/2) ET AU PLUS CINQ (5) HEURES APRÈS LE DÉBUT DU TOUR D'ÉQUIPE. TOUTEFOIS, SUR L'ÉQUIPE DE NUIT, ET QUAND LA CHOSE EST JUGÉE MUTUELLEMENT POSSIBLE SUR L'ÉQUIPE DE JOUR, LES EMPLOYÉS PEUVENT OBTENIR UNE PÉRIODE DE REPAS D'UNE DEMI-HEURE (1/2).

10.08 UN SALARIÉ A DROIT À DEUX (2) JOURS DE CONGÉ CONSÉCUTIFS (NORMALEMENT LE SAMEDI ET LE DIMANCHE OU LE DIMANCHE ET LE LUNDI) UNE FOIS PAR QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION. LES SEMAINES OÙ SURVIENT UN CONGÉ STATUTAIRE NE COMPTENT PAS DANS LA PÉRIODE DE QUATRE (4) SEMAINES D'OPÉRATION.

10.09 LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. JUSQU'À CONCURRENCE DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER UNE SOIRÉE PAR SEMAINE DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL ET PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR UNE SOIRÉE ADDITIONNELLE, SUR UNE BASE VOLONTAIRE. NONOBSTANT LES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 10.11, UNE SOIRÉE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉE QUAND L'ÉTABLISSEMENT N'EST PAS OUVERT, À CONDITION QU'IL NE S'AGISSE PAS D'UN SAMEDI SOIR.

LORSQUE L'ÉTABLISSEMENT EST OUVERT APRÈS 18H30 P.M. PLUS DE TROIS (3) SOIRS PAR SEMAINE, UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER DEUX (2) SOIRS DANS LE CADRE DE SA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.

10.10 UN SALARIÉ PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ POUR TRAVAILLER PENDANT UN TOUR D'ÉQUIPE COMPLET DE QUATRE (4) À DIX (10) HEURES ENTRE L'HEURE DE FERMETURE ET D'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT. IL EST INTERDIT DE PRÉVOIR À L'HORAIRE DES TOURS D'ÉQUIPE D'UN SEUL SALARIÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT OU DANS LE SERVICE DE LA VIANDE.

10.11 L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER D'UN SALARIÉ PRÉVOIT QU'IL N'EST PAS TENU DE TRAVAILLER PLUS D'UNE DEMI-HEURE (1/2) APRÈS LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT.

10.12 UN SALARIÉ DÉSIGNÉ POUR UN TOUR D'ÉQUIPE DE NUIT ENTRE LA FERMETURE ET L'OUVERTURE DE L'ÉTABLISSEMENT REÇOIT UNE PRIME DE SOIXANTE DIX CENTS (70C) L'HEURE POUR TOUTES SES HEURES DE TRAVAIL. CET HORAIRE D'ÉQUIPE DE NUIT NE DOIT PAS COMMENCER AVANT 10H00 P.M. DANS LE CAS D'UNE SEMAINE ENTIÈRE DE TOURS D'ÉQUIPE DE NUIT, LES SALARIÉS SONT DÉSIGNÉS POUR QUATRE (4) NUITS DE DIX (10) HEURES OU POUR CINQ (5) NUITS CONSÉCUTIVES DE HUIT (8) HEURES.

LA PRIME DE NUIT SUSMENTIONNÉE DOIT ÊTRE INCORPORÉE À LA PAIE DE VACANCES ET DE CONGÉS STATUTAIRES DE MEMBRES RÉGULIERS DE L'ÉQUIPE DE NUIT.

10.13 UNE PRIME DE TROIS DOLLARS CINQUANTE ($3.50) PAR JOUR À PARTIR DU 1ER LUNDI APRÈS LA RATIFICATION EST PAYÉE À TOUT SALARIÉ RÉGULIER DE JOUR QUI TRAVAILLE LE SOIR APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30).

10.14 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL CENSÉS FAIRE UN TOUR D'ÉQUIPE DE SEPT (7) HEURES QUI SE TERMINE APRÈS DIX-HUIT HEURES TRENTE (18H30) TOUCHENT UNE ALLOCATION DE REPAS DE TROIS DOLLARS CINQUANTE ($3.50) À PARTIR DU 1ER LUNDI APRÈS LA RATIFICATION.

10.15 UN SALARIÉ RAPPELÉ POUR TRAVAILLER EN SURTEMPS A DROIT À LA GARANTIE D'AU MOINS QUATRE (4) HEURES DE TRAVAIL; TOUTEFOIS, CETTE DISPOSITION NE S'APPLIQUE PAS QUAND LE SURTEMPS SE FAIT AU DÉBUT D'UNE JOURNÉE ET QU'IL EST SUIVI IMMÉDIATEMENT PAR UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER PRÉVU À L'HORAIRE.

10.16 ETANT DONNÉ QUE L'UNION RECONNAIT QUE L'EMPLOYEUR DOIT EMBAUCHER DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL, IL EST MUTUELLEMENT CONVENU D'ÉTUDIER ET DE CORRIGER TOUT HORAIRE INCORRECT QUI CAUSERAIT L'EMBAUCHAGE DE DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI PLUTÔT QUE L'EMBAUCHAGE D'UN SEUL SALARIÉ RÉGULIER. IL EST TOUTEFOIS ENTENDU QUE CELA S'APPLIQUE SEULEMENT QUAND DEUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU PLUS DANS LA MÊME CLASSIFICATION D'EMPLOI TRAVAILLENT UNE SEMAINE FRACTIONNÉE DE QUARANTE (40) HEURES ET QUE CELA NE S'APPLIQUE PAS À L'EMBAUCHAGE DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EN FIN DE SEMAINE, À L'EXCEPTION DE REMPLACEMENT POUR VACANCES, MALADIES OU ACCIDENTS.

10.17 L'EMPLOYEUR CONVIENT QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS UTILISÉS DE FAÇON À BRIMER LES SALARIÉS RÉGULIERS ACTUELS OU ÉVENTUELS. PAR CONSÉQUENT, DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL NE SERONT PAS EMBAUCHÉS ET/OU PROGRAMMÉS DE FAÇON À REMPLACER, DÉPLACER OU PRIVER UN ACTUEL OU ÉVENTUEL SALARIÉ RÉGULIER.

10.18 ON NE PEUT DEMANDER À UN SALARIÉ QU'IL ENTAME UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER AVANT QUE HUIT (8) HEURES NE SE SOIENT ÉCOULÉES DEPUIS L'ACHÈVEMENT D'UN TOUR D'ÉQUIPE RÉGULIER.

10.19 LES SALARIÉS NON ÉTUDIANTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION NE SONT PAS APPELÉS POUR MOINS DE QUATRE (4) HEURES, S'ILS SONT DISPONIBLES.

10.20 COMPTE TENU DU FAIT QUE L'UNION RECONNAIT LE DROIT DE L'EMPLOYEUR À CE QUE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT TEMPORAIREMENT TRAVAILLER DE TEMPS À AUTRE À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS, L'EMPLOYEUR ADMET QUE LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AUTRES QUE LES ÉTUDIANTS, QUI TRAVAILLENT TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS POUR REMPLACER DES SALARIÉS EN CONGÉ AUTORISÉ, MALADES, VICTIMES D'UN ACCIDENT, EN VACANCES, PENDANT UNE PÉRIODE EXCÉDANT TREIZE (13) SEMAINES CONSÉCUTIVES OU POUR DES MOTIFS DE FLUCTUATIONS DANS LES CHIFFRES D'AFFAIRES PENDANT UNE PÉRIODE DÉPASSANT QUATRE (4) SEMAINES CONSÉCUTIVES SONT, UNE FOIS CES PÉRIODES RESPECTIVES COMPLÉTÉES, RECLASSIFIÉS À TITRE DE SALARIÉS RÉGULIERS ET ILS OBTIENNENT ALORS EN TOTALITÉ LE CRÉDIT D'ANCIENNETÉ AUQUEL ILS ONT DROIT EN VERTU DE L'ARTICLE 9.10, PARAGRAPHE A ET B DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGISSANT LES SALARIÉS RÉGULIERS, LE TOUT CALCULÉ À COMPTER DE LA DATE OÙ ILS ONT COMMENCÉ À TRAVAILLER TEMPORAIREMENT COMME SALARIÉS RÉGULIERS.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 LES SALARIÉS RÉGULIERS SERONT PAYÉS AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN PLUS DE LEUR PROGRAMME QUOTIDIEN D'HEURES DE TRAVAIL.

11.02 LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SONT PAYÉS AU TAUX ET DEMI POUR TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EN EXCÈS DE TRENTE (30) HEURES ET/OU EN EXCÉDENT DE LEUR PROGRAMMATION QUOTIDIENNE DONT LE MAXIMUM PEUT ÊTRE DIX (10) HEURES PAR JOUR. CEPENDANT, SI UN SALARIÉ EST PROGRAMMÉ POUR UNE PÉRIODE INFÉRIEURE À HUIT (8) HEURES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX RÉGULIER JUSQU'À CONCURRENCE DE HUIT (8) HEURES ET PAR LA SUITE, IL SERA PAYÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI.

11.03 POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AUTRE QUE CELUI REQUIS POUR LE NETTOYAGE ET LE SERVICE AUX CLIENTS LORS DE LA FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST VOLONTAIRE DE LA PART DU SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR DOIT PROCÉDER DE LA FAÇON SUIVANTE POUR FAIRE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE:

A) IL A RECOURS AU VOLONTARIAT PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ AU SEIN DE CHAQUE CLASSIFICATION DANS LE RAYON DE L'ÉTABLISSEMENT EN PROCÉDANT D'ABORD PARMI LES SALARIÉS RÉGULIERS ET ENSUITE PARMI LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AU TRAVAIL AU MOMENT OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST REQUIS.

B) S'IL EST IMPOSSIBLE D'OBTENIR SELON LE VOLONTARIAT UN NOMBRE SUFFISANT DE SALARIÉS DE CE MÊME RAYON, L'EMPLOYEUR COMMUNIQUERA AVEC LES AUTRES SALARIÉS TRAVAILLANT ALORS À L'ÉTABLISSEMENT ET QU'IL JUGERA APTES À FAIRE LE TRAVAIL. ENFIN, SI CETTE FORMULE N'EST PAS SUFFISANTE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION, IL ASSIGNERA EN COMMENÇANT PAR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUIS LES RÉGULIERS SELON L'ORDRE INVERSE DE L'ANCIENNETÉ, LE OU LES SALARIÉS DU RAYON OÙ LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST NÉCESSAIRE POUR REMPLIR LES BESOINS DE L'OPÉRATION.

11.04 LE TRAVAIL DU DIMANCHE SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS DOUBLE.

11.05 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ RÉGULIER DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DOUBLE (2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ.

11.06 TOUTES LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL DURANT UN CONGÉ STATUTAIRE SONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) EN PLUS DU PAIEMENT DU CONGÉ

ARTICLE 12 - PERIODES DE REPOS

12.01 LES SALARIÉS ONT UNE PÉRIODE DE REPOS DE QUINZE (15) MINUTES SANS PERTE DE SALAIRE DURANT CHAQUE MOITIÉ DE CHAQUE TOUR D'ÉQUIPE LE PLUS PRÈS POSSIBLE DU MILIEU DU TOUR D'ÉQUIPE ET À TOUTES LES TROIS (3) HEURES POUR UNE PROGRAMMATION DE DIX (10) HEURES.

12.02 TOUT SALARIÉ QUI AURA TRAVAILLÉ DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EXCÉDANT DEUX (2) HEURES APRÈS SA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL AURA DROIT À UNE PÉRIODE DE REPOS PAYÉE DE QUINZE (15) MINUTES AVEC PLEINE RÉMUNÉRATION ET PAR LA SUITE, QUINZE (15) MINUTES ADDITIONNELLES POUR CHAQUE TROIS (3) HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.

12.03 TOUTES LES PAUSES ET PÉRIODES DE REPOS SERONT ACCORDÉES SOUS LE PRINCIPE: "LE PREMIER SALARIÉ ENTRÉ AU TRAVAIL EST LE PREMIER SALARIÉ SORTI POUR LES PAUSES À MOINS DE CAS FORTUIT".

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 LA DESCRIPTION ET L'APPLICATION DES CLASSIFICATIONS APPARAISSENT EN ANNEXE "A" DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

13.02 A) LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET LEUR DATE DE MISE EN VIGUEUR APPARAISSENT EN ANNEXE "A" QUI FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE LA CONVENTION.

B) LES AJUSTEMENTS DE SALAIRE POUR LES SALARIÉS DONT LE SALAIRE DÉPASSE LE MAXIMUM PRÉVU À L'ANNEXE "A" APPARAISSENT À L'ANNEXE "B".

13.03 NONOBSTANT L'APPLICATION DES TAUX DE SALAIRE PRÉVUS À L'ANNEXE "A", LES SALARIÉS QUI ÉTAIENT À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR LORS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE DE CETTE CONVENTION CONSERVERONT EN TOUT TEMPS LE TAUX DE SALAIRE QU'ILS RECEVAIENT IMMÉDIATEMENT AVANT LA MISE EN VIGUEUR DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES TÂCHES ET TAUX DE SALAIRE QUELLES QUE SOIENT LES TÂCHES QU'ILS ACCOMPLISSENT.

EN CAS DE RÉTROGRADATION, LE SALARIÉ IMPLIQUÉ MAINTIENDRA LE SALAIRE QUI EXCÉDAIT LE MAXIMUM PRÉVU À SA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE ET MAINTIENDRA CET EXCÉDENT DÉJÀ ACQUIS À SA NOUVELLE CLASSIFICATION.

13.04 LES SALARIÉS SONT PAYÉS LE JEUDI AVANT 17H00 CHAQUE SEMAINE, POUR LA SEMAINE SE TERMINANT LE SAMEDI PRÉCÉDENT.

13.05 A L'INTÉRIEUR DES CLASSIFICATIONS, LES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER LUNDI SUIVANT L'ANNIVERSAIRE DE L'EMBAUCHAGE OU DE LA PROMOTION DU SALARIÉ, SELON LE CAS.

13.06 IL EST ENTENDU QU'UN SALARIÉ PROMU À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE EST RÉTRIBUÉ À L'INTÉRIEUR DE SA NOUVELLE CLASSIFICATION À UN TAUX QUI REPRÉSENTERA 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 CONTINUE 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.

13.07 IL EST ENTENDU QUE LE CHEF DE RAYON EST RÉTRIBUÉ À UN TAUX À L'INTÉRIEUR DE SA CLASSIFICATION, QUI LUI ASSURE UN SALAIRE SUPÉRIEUR À CELUI DES AUTRES SALARIÉS DE SON RAYON.

13.08 LE SALARIÉ QUI EST EMBAUCHÉ À UN TAUX AUTRE QUE LE MINIMUM DE L'ÉCHELLE DE SALAIRE DE SA CLASSIFICATION, VOIT SES AUGMENTATIONS PROGRESSER NORMALEMENT COMME S'IL AVAIT DÉJÀ À SON CRÉDIT L'ANCIENNETÉ REQUISE POUR JUSTIFIER CE TAUX.

13.09

A) L'UNION CONVIENT QUE LES SALARIÉS DEVRONT EXÉCUTER TOUT TRAVAIL TEMPORAIRE QUE L'EMPLOYEUR PEUT LUI CONFIER. IL EST ENTENDU TOUTEFOIS QU'UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN POSTE MOINS BIEN RÉMUNÉRÉ QUE LE SEIN A DROIT À SON TAUX DE SALAIRE RÉGULIER.

B) UN SALARIÉ QUI EST AFFECTÉ À UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À UN TAUX SUPÉRIEUR PENDANT PLUS D'UNE JOURNÉE A DROIT À VINGT DOLLARS ($20.00) PAR SEMAINE OU À QUATRE DOLLARS ($4.00) PAR JOUR POURVU QUE LE SALAIRE AJUSTÉ NE DÉPASSE PAS LE TAUX MAXIMUM DE LA CLASSIFICATION. IL EST CONVENU QUE CET ALINÉA S'APPLIQUE AUX FINS DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES AUX POSTES DE CHEF DU SERVICE DE LA PATISSERIE, CHARCUTERIE, COMMIS DE TENUE DE LIVRES, CHEF CAISSIÈRE, CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES, CHEF DU RAYON DES VIANDES ET ASSISTANT CHEF DU RAYON DES VIANDES.

13.10 AUCUNE RETENUE NE PEUT ÊTRE FAITE SUR LA PAIE D'UN SALARIÉ RÉGI PAR CETTE CONVENTION POUR TOUTE CONSIDÉRATION SANS UNE AUTORISATION ÉCRITE DU SALARIÉ CONCERNÉ SAUF POUR LE RETENUES LÉGALES ET OBLIGATOIRES.

ARTICLE 14 - VACANCES PAYEES

14.01 L'EMPLOYEUR TIENDRA COMPTE DE L'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION AU MOMENT DU CHOIX DE VACANCES DES SALARIÉS RÉGULIERS QUI SERONT ALLOUÉES SELON LES CRITÈRES SUIVANTS: LES SALARIÉS AYANT À LEUR CRÉDIT AU 30 AVRIL COURANT:

SERVICE CONTINU	VACANCES GARANTIES CHOMEES PAYEES
MOINS DE DOUZE (12) MOIS	UNE JOURNÉE PAR MOIS DE SERVICE PAYABLE À 4% DU SALAIRE TOTAL (MAXIMUM DE 10 JOURS OUVRABLES).
1 AN	2 SEMAINES À 4%
5 ANS	3 SEMAINES À 6%
10 ANS	4 SEMAINES À 8%
20 ANS	5 SEMAINES À 10%

14.02 LA DATE POUR L'ADMISSIBLITÉ DES VACANCES EST LA DURÉE DE SERVICE CONTINU AU 1ER MAI. CEPENDANT, UN SALARIÉ DONT L'ANNIVERSAIRE DE SERVICE EST AVANT LE 31 DÉCEMBRE AURA DROIT AUX VACANCES PRÉVUES DANS LA CONVENTION APRÈS AVOIR OBTENU LE SERVICE REQUIS POUR SES VACANCES ET SERA PAYÉ CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA SECTION 14.01 DE CET ARTICLE. SI LES CIRCONSTANCES LE PERMETTENT, LADITE SEMAINE PEUT ÊTRE ACCORDÉE PLUS TÔT DANS L'ANNÉE.

14.03 LA PÉRIODE DES VACANCES S'ÉTEND DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE ET LES HORAIRES DE VACANCES SONT FIXÉS PAR L'EMPLOYEUR. LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE TROISIÈME, QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT AUTANT QUE POSSIBLE LEURS TROIS PREMIÈRES SEMAINES DE VACANCES ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À UNE QUATRIÈME OU UNE CINQUIÈME SEMAINE DE VACANCES OBTIENNENT, S'ILS LE DEMANDENT, LEURS VACANCES COMPLÈTES EN SEMAINES CONSÉCUTIVES POURVU QU'AUCUNE PARTIE NE TOMBE ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE. EN PRÉPARANT L'HORAIRE DES VACANCES, L'EMPLOYEUR S'EFFORCE DE PERMETTRE AUX SALARIÉS D'EXERCER LEUR CHOIX EN FONCTION DE LEUR RANG D'ANCIENNETÉ.

14.04 LES SALRIÉS CHOISIRONT LES VACANCES PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DANS L'ÉTABLISSEMENT PAR DÉPARTEMENT ET LA LISTE DES VACANCES DEVRA ÊTRE AFFICHÉE AU PLUS TARD LE 15 AVRIL DE L'ANNÉE EN COURS. NI L'EMPLOYEUR NI LE SALARIÉ NE PEUT CHANGER LES DATES DES VACANCES APRÈS LE 30 AVRIL, SAUF PAR ENTENTE ÉCRITE ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ INTÉRESSÉ EN PRÉSENCE DU DÉLÉGUÉ DE L'UNION.

14.05 LES VACANCES NE SONT PAS CUMULATIVES ET SONT OBLIGATOIRES.

14.06 LES SALARIÉS RÉGULIERS RECEVRONT LEUR PAIE DE VACANCES AVANT LEUR DÉPART POUR LES VACANCES.

14.07 AVANT DE PARTIR EN VACANCES, LE SALARIÉ EST MIS AU COURANT DE LA DATE PRÉVUE À L'HORAIRE POUR SON RETOUR AU TRAVAIL UNE FOIS LES VACANCES TERMINÉES.

14.08 LE PRINCIPE DES VACANCES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EST LE MÊME QUE CELUI DES SALARIÉS RÉGULIERS; ILS SERONT PAYÉS AU POURCENTAGE (4% - 6% - 8% - 10%) DU SALAIRE BRUT GAGNÉ DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE; CE SALAIRE DE VACANCES SERA REMIS AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AVANT LE 1ER MAI DE CHAQUE ANNÉE.

14.09 LES SALARIÉS QUITTANT L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR AURONT DROIT AU PAIEMENT DU SALAIRE DE VACANCES DÛ AU MOMENT DE LEUR DÉPART, CALCULÉ DU 1ER MAI À LA DATE DE LEUR DÉPART, BASÉ SUR LEURS ANNÉES DE SERVICE AU MOMENT DE TEL DÉPART, D'APRÈS 4%, 6%, 8% OU 10% DE LEURS GAINS TEL QU'APPLICABLE DEPUIS LE 1ER MAI.

14.10 AUX FINS DU CALCUL DU DROIT AUX VACANCES, LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS. LES SALARIÉS QUI COMMENCENT À TRAVAILLER APRÈS LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SONT CONSIDÉRÉS COMME ÉTANT ENTRÉS EN SERVICE LE PREMIER (1ER) JOUR DU MOIS QUI SUIT.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) TOUT SALARIÉ RÉGULIER A DROIT AUX CONGÉS GARANTIS, CHOMÉS ET PAYÉS SUIVANTS:

JOUR DE L'AN
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN (1/2 JOURNÉE)
LE LUNDI DE PAQUES
LA CONFEDERATION
ST-JEAN-BAPTISTE
FETE DU TRAVAIL
ACTION DE GRACE
NOEL
LENDEMAIN DE NOEL

DEUX JOURNÉES ET DEMIE (2 1/2) DE CONGÉS MOBILES PAR ENTENTE MUTUELLE. SI L'ÉTABLISSEMENT EST FERMÉ LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN, LA DEMI-JOURNÉE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ ET SI LE MAGASIN EST FERMÉ LE JOUR DE LA FÊTE DE DOLLARD, UNE JOURNÉE MOBILE S'APPLIQUERA CE JOUR-LÀ.

B) 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.

LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL A DROIT AUX CONGÉS MOBILES.

C) POUR AVOIR DROIT AU PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS MENTIONNÉS EN 15.01, LE SALARIÉ DOIT AVOIR TRAVAILLÉ LA JOURNÉE PROGRAMMÉE QUI PRÉCÈDE ET QUI SUIT LA FÊTE, À MOINS DE RAISONS VALABLES DONT LA PREUVE LUI INCOMBE.

15.02 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES TOMBE (NT) UN JOUR NON OUVRABLE, IL EST REPORTÉ LE JOUR OUVRABLE SUIVANT, À MOINS DE DISPOSITION CONTRAIRE CONTENUE DANS UN ARRÊTÉ EN CONSEIL APPLICABLE AUX SALARIÉS.

15.03 LE CONGÉ SE DÉFINIT COMME LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE 0.01 HEURE ET 24 HEURES LE JOUR DU CONGÉ ET IL ÉQUIVAUT À UNE JOURNÉE DE HUIT (8) HEURES.

15.04 AU COURS DE LA SEMAINE D'UN CONGÉ STATUTAIRE, LE JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE EST ACCORDÉ EN PLUS DU CONGÉ STATUTAIRE. SI À CAUSE DES EXIGENCES DU TRAVAIL, UN SALARIÉ TRAVAILLE PLUS DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU PLUS DE QUATRE (4) JOURS, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES FOURNIES EN EXCÉDENT DE TRENTE-DEUX (32) HEURES OU DE PLUS DE QUATRE (4) JOURS.

AU COURS D'UNE SEMAINE COMPORTANT DEUX (2) CONGÉS STATUTAIRES, IL EST RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI (1 1/2) POUR LES HEURES DE TRAVAIL FOURNIES EN EXCÉDENT DE VINGT-QUATRE (24) HEURES OU EN PLUS DE TROIS (3) JOURS.

15.05 SI UN OU DES CONGÉS STATUTAIRES SURVIENNENT DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES D'UN SALARIÉ, IL A DROIT À LA PAIE DE CONGÉ EN PLUS DE LA PAIE DE SES VACANCES OU IL PEUT PRENDRE CE JOUR DE CONGÉ EN FONCTION D'UN ARRANGEMENT MUTUEL, À LA SUITE DE SES VACANCES OU À UNE DATE ULTÉRIEURE.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

16.01 A) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS TROIS (3) JOURS DE CONGÉS PAYÉS LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

PERE
MERE
FRERE
SOEUR
BELLE-MERE
BEAU-PERE

B) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS D'UN DES PARENTS SUIVANTS:

GRAND-PERE
GRAND-MERE
GENDRE
BRU
BEAU-FRERE
BELLE-SOEUR
PETITS-ENFANTS

C) L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À ACCORDER AUX SALARIÉS RÉGULIERS CINQ (5) JOURS DE CONGÉ PAYÉ LORS DU DÉCÈS DU CONJOINT ET DE SES ENFANTS.

16.02 NAISSANCE OU ADOPTION: LORS DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION DE SON ENFANT, UN SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ PAYÉ DANS LES TROIS (3) SEMAINES DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION.

16.03 A) L'EMPLOYEUR CONVIENT DE FAIRE COINCIDER LA JOURNÉE DE CONGÉ HEBDOMADAIRE DU SALARIÉ AVEC LA JOURNÉE DU MARIAGE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ (PERSONNES CITÉES EN 16.01) AFIN DE LUI PERMETTRE D'Y ASSISTER.

B) LORSQU'UN SALARIÉ CHANGE LE LIEU DE SON DOMICILE, LE MÊME PRINCIPE CITÉ PLUS HAUT S'APPLIQUE POUR PERMETTRE AU SALARIÉ DE PRENDRE SON CONGÉ HEBDOMADAIRE LE JOUR DE SON DÉMÉNAGEMENT.

C) LE SALARIÉ DOIT DONNER À L'EMPLOYEUR UN AVIS DE SEPT (7) JOURS POUR OBTENIR DE TELS CONGÉS.

16.04 LE SALARIÉ A DROIT À UN (1) JOUR DE CONGÉ ADDITIONNEL PAYÉ, S'IL ASSISTE AUX FUNÉRAILLES DE PARENTS DÉCÉDÉS (PERSONNES CITÉES EN 16.01A) ET QUI ONT LIEU À PLUS DE 480 KILOMÈTRES DE SON DOMICILE.

16.05 LE SALARIÉ A DROIT À UN CONGÉ PAYÉ D'UN (1) JOUR DE HUIT (8) HEURES À L'OCCASION DE SON MARIAGE.

ARTICLE 17 - CONGES SANS SOLDE

17.01 L'EMPLOYEUR DOIT PRENDRE EN CONSIDÉRATION UNE DEMANDE ÉCRITE DE CONGÉ SANS SOLDE. IL EST ENTENDU QUE TOUT CONGÉ SANS SOLDE EXIGE LA REMISE D'UN AVIS RAISONNABLE À L'EMPLOYEUR. IL EST ENTENDU QUE LES CONGÉS SANS SOLDE SONT ACCORDÉS SELON L'ORDRE DE LEUR PRÉSENTATION SANS PRÉFÉRENCE. L'APPROBATION DES CONGÉS SANS SOLDE, DÉFINIE ICI, NE DOIT PAS ÊTRE REFUSÉE SANS MOTIFS RAISONNABLES. DANS LES QUATORZE (14) JOURS DE LA RÉCEPTION D'UNE DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE, UN SALARIÉ REÇOIT UNE RÉPONSE PAR ÉCRIT. TOUT REFUS DOIT ÊTRE MOTIVÉ. TOUTES LES DEMANDES DE CONGÉ SANS SOLDE SONT ADRESSÉES AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT.

17.02 L'EMPLOYEUR ACCORDE UN CONGÉ SANS SOLDE SANS PERTE D'ANCIENNETÉ À UN SALARIÉ QUI EST ÉLU OU NOMMÉ À UN POSTE SYNDICAL. LA DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE DOIT ÊTRE FORMULÉE PAR ÉCRIT ET L'EMPLOYEUR DOIT RECEVOIR UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS.

17.03 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS RÉGULIERS PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT, ET QU'AU PLUS DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS, UN (1) DU SERVICE DES VIANDES ET UN (1) AUTRE D'UN AUTRE DÉPARTEMENT PUISSENT S'ABSENTER DE LEUR ÉTABLISSEMENT À CES FINS.

17.04 UN CONGÉ SANS SOLDE POUR ASSISTER À DES CONGRÈS SYNDICAUX, SUIVRE DES COURS OU PARTICIPER À DES CONFÉRENCES EST ACCORDÉ SANS PERTE D'ANCIENNETÉ POURVU QU'UN PRÉAVIS DE QUINZE (15) JOURS OU PLUS SOIT REMIS AU GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT, QU'AU PLUS CINQ (5) SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PUISSENT S'ABSENTER AU MÊME MOMENT DONT DEUX (2) PAR ÉTABLISSEMENT, ET UN (1) PAR DÉPARTEMENT.

17.05 UNE SALARIÉE A DROIT À UN CONGÉ DE MATERNITÉ SELON LES MODALITÉS PRÉVUES PAR LA LOI.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

18.01 L'EMPLOYEUR CONTINUE À PRENDRE DES MESURES RAISONNABLES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE SES SALARIÉS DURANT LEURS HEURES DE TRAVAIL.

18.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER ENTIÈREMENT LES PRIMES DES RÉGIMES SUIVANTES POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS:

A) ASSURANCE-VIE COLLECTIVE: LE DOUBLE DU SALAIRE AU MOMENT DU DÉCÈS MAIS ARRONDI AU SUPÉRIEUR DE $ 1,000.

B) INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE: L'ASSURANCE INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE EST DE 66 2/3% DU SALAIRE DU SALARIÉ, JUSQU'À CONCURRENCE DE $300 PAR SEMAINE. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À COMPTER DE LA PREMIÈRE (1ÈRE) JOURNÉE EN CAS D'ACCIDENT ET À COMPTER DE LA HUITIÈME (8E) JOURNÉE DE CALENDRIER EN CAS DE MALADIE, LE TOUT POUR UNE PÉRIODE DE QUINZE (15) SEMAINES.

C) ASSURANCE-REVENU: L'ASSURANCE INDEMNITÉ REVENU EST DE 66 2/3% DU SALAIRE MENSUEL DU SALARIÉ JUSQU'À CONCURRENCE DE $1,500 PAR MOIS. CETTE INDEMNITÉ S'APPLIQUE À PARTIR DE LA CENT CINQUIÈME (105E) JOURNÉE CIVILE D'INVALIDITÉ TOTALE ET CONTINUE, LE TOUT JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS, PÉRIODE D'INDEMNISATION MAXIMALE.

D) ASSURANCE-MALADIE À COUVERTURE ÉTENDUE: FRAIS ADMIS JUSQU'À CONCURRENCE DE 80% ET UN DÉDUCTIBLE DE $25 PAR PERSONNE, OU UN MAXIMUM DE $50 PAR FAMILLE PAR ANNÉE CIVILE ET UN PLAFOND D'INDEMNISATION PAR PERSONNE DE $5,000 PAR PÉRIODE DE TROIS (3) ANNÉES CONSÉCUTIVES.

E) ASSURANCE-HOSPITALISATION EN SEMI-PRIVÉE (SOINS ACTIFS): JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UN NOMBRE DE JOURS ILLIMITÉS.

F) SOINS DE CONVALESCENCE: JUSQU'À CONCURRENCE DU TARIF COURANT D'UNE CHAMBRE SEMI-PRIVÉE POUR UNE PÉRIODE MAXIMALE D'INDEMNISATION DE 180 JOURS.

G) RÉGIME DE RETRAITE: LE RÉGIME DE RETRAITE TEL QUE PRÉSENTÉ À LA TABLE DE NÉGOCIATION EST MAINTENU DURANT LA DURÉE DE LA CONVENTION.

18.03 CONTINUITÉ DE SALAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE BÉNÉFICE S'ADRESSE AUX SALARIÉS RÉGULIERS ABSENTS DU TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE.

INCAPACITÉ OCCASIONNELLE: CE TERME SIGNIFIE UNE ABSENCE DE UN (1) À TROIS (3) JOURS INCLUSIVEMENT.

DESCRIPTION DE BÉNÉFICE: SIX (6) JOURS PAR ANNÉE DE CALENDRIER RENOUVELABLES AU 1ER JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

ÉLIGIBILITÉ: 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 15 JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.

C) LES CONGÉS MENTIONNNÉS CI-HAUTS NE PEUVENT PAS ÊTRE UTILISÉS DE FAÇON CONCERTÉE PAR LES SALARIÉS.

D) LES CONGÉS OCCASIONNELS SONT PAYABLES AU TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR AU MOMENT DU PAIEMENT.

CONDITIONS POUR PAIEMENT: LE SALARIÉ DE CETTE INDEMNITÉ DE CONGÉS OCCASIONNELS EST SOUMIS AUX CONDITIONS SUIVANTES:

LE SALARIÉ DOIT PRÉVENIR SON GÉRANT D'ÉTABLISSEMENT OU SON REMPLAÇANT D'UNE ABSENCE ET IL DOIT DONNER LES RENSEIGNEMENTS SUIVANTS:

A) LA RAISON POUR LAQUELLE IL EST INCAPABLE DE SE PRÉSENTER AU TRAVAIL (MALADIE).

B) LA DURÉE APPROXIMATIVE DE SON ABSENCE, UN (1), DEUX (2) OU TROIS (3) JOURS OU PLUS.

18.04 GARANTIE ACCIDENT: IL EST CONVENU QUE TOUT SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL REÇOIVE PAIEMENT POUR LA BALANCE DES HEURES PROGRAMMÉES LA JOURNÉE DE L'ACCIDENT SANS RÉDUIRE SON CRÉDIT DE JOURNÉE D'ABSENCE OCCASIONNELLE.

DE PLUS, L'EMPLOYEUR DOIT PAYER AU TRAVAILLEUR ACCIDENTÉ L'INDEMNITÉ PRÉVUE PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, JUSQU'À CONCURRENCE DES PREMIERS CINQ (5) JOURS PROGRAMMÉS SUIVANT UN ACCIDENT SURVENU AU TRAVAIL. CE PAIEMENT N'A PAS POUR EFFET D'AFFECTER LES JOURS DE CONGÉS OCCASIONNELS.

18.05 COMITÉ DE SÉCURITÉ:

A) DANS CHAQUE ÉTABLISSEMENT UN COMITÉ CONJOINT DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL EST FORMÉ DE DEUX (2) REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR ET DEUX (2) SALARIÉS RÉGULIERS DÉSIGNÉS PAR L'UNION. LES NOMS DES MEMBRES DE CE COMITÉ SONT AFFICHÉS AU BABILLARD.

B) L'EMPLOYEUR INFORME TOUT SALARIÉ DES RISQUES INHÉRENT À SON TRAVAIL ET LE SALARIÉ N'EXÉCUTE AUCUN TRAVAIL QUI EST DANGEREUX POUR SA SÉCURITÉ, DANS TEL CAS LA PREUVE INCOMBE AU SALARIÉ.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURE OU DE TEMOIN

19.01 LORSQU'UN SALARIÉ SERA APPELÉ À SERVIR COMME JURÉ, IL RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE JURÉ ET LA SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES.

19.02 LE SALARIÉ CONVOQUÉ COMME JURÉ MAIS QUI N'EST PAS EFFECTIVEMENT CHOISI POUR CETTE FONCTION DOIT SE RAPPORTER AU TRAVAIL LE PLUS TÔT POSSIBLE ET IL NE SUBIRA PAS DE PERTE DE SALAIRE. CEPENDANT, IL LUI APPARTIENDRA DE PROUVER QUE LA DURÉE DE SON ABSENCE FUT CAUSÉE PAR LE FAIT D'ATTENDRE D'ÊTRE CHOISI OU ÉLIMINÉ.

19.03 TOUT SALARIÉ CONVOQUÉ COMME TÉMOIN PAR SUBPOENA, DANS UNE CAUSE IMPLIQUANT L'EMPLOYEUR ET CONVOQUÉ PAR CELUI-CI OU COMME TÉMOIN DE LA COURONNE, RECEVRA LA DIFFÉRENCE ENTRE SES HONORAIRES DE TÉMOIN ET LE SALAIRE QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT REMPLI SES FONCTIONS NORMALES, LE TOUT S'APPLIQUANT POUR TOUTES CAUSES CONCERNANT L'EMPLOYEUR.

ARTICLE 20 - BUANDERIE ET UNIFORMES

20.01 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À FOURNIR GRATUITEMENT EN QUANTITÉ RAISONNABLE ET SUFFISANTE LES UNIFORMES, VÊTEMENTS, CHAUSSURES NÉCESSAIRES À L'ACCOMPLISSEMENT NORMAL DU TRAVAIL PRÉVU PAR LES RÉGLEMENTATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE PAYER LES FRAIS DE BLANCHISSAGE ET DE NETTOYAGE DE CES ARTICLES, À MOINS DE SPÉCIFICATION CONTRAIRE DANS CETTE CONVENTION COLLECTIVE. LES UNIFORMES DES SALARIÉES FÉMININES SONT ENTRETENUS ET NETTOYÉS PAR LA SALARIÉE.

20.02 L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À PAYER LA SOMME DE SOIXANTE DOLLARS ($60.00) AUX SALARIÉS AFFECTÉS AU DÉPARTEMENT DES VIANDES, DE RÉCEPTION ET À L'ÉQUIPE DE NUIT POUR DÉFRAYER LE COÛT DES BOTTINES DE SÉCURITÉ. CETTE SOMME SERA REMISE AUX SALARIÉS VERS LE 15 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE.

20.03 LES OUTILS ET VÊTEMENTS PROTECTEURS SONT FOURNIS SANS FRAIS POUR LES SALARIÉS.

ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

21.01 SI UN SALARIÉ EST TENU PAR L'EMPLOYEUR DURANT SA PÉRIODE D'EMPLOI DE SUBIR UN EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE, L'EXAMEN MÉDICAL OU RADIOLOGIQUE DOIT ÊTRE SUBI SUR LE TEMPS DE L'EMPLOYEUR ET À SES FRAIS.

21.02 L'EMPLOYEUR CONVIENT D'AFFICHER DES CARTES D'ATELIER SYNDICAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION. CES CARTES DEMEURENT LA PROPRIÉTÉ DE L'UNION ET L'EMPLOYEUR CONVIENT DE LES REMETTRE IMMÉDIATEMENT À L'UNION SUR DEMANDE.

21.03 L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT QU'IL NE DOIT Y AVOIR AUCUNE DISCRIMINATION POUR DES MOTIFS DE RACE, DE COULEUR, DE CROYANCE, D'ÂGE, DE SEXE OU D'ÉTAT CIVIL.

21.04 TABLEAUX D'AFFICHAGE

L'EMPLOYEUR CONVIENT DE METTRE À LA DISPOSITION DE L'UNION DANS L'ÉTABLISSEMENT UN TABLEAU SUR LEQUEL LES AVIS SUIVANTS SERONT AFFICHÉS:

A) AVIS D'ÉLECTION - RÉSULTAT DES ÉLECTIONS - NOMINATION D'OFFICIERS;

B) AVIS D'ASSEMBLÉES;

C) AVIS D'ACTIVITÉS D'ORDRE SOCIAL OU RÉCRÉATIF;

TOUT AUTRE AVIS DOIT ÊTRE APPROUVÉ ET INITIALÉ PAR LE GÉRANT DE L'ÉTABLISSEMENT OU LA PERSONNE DÉSIGNÉE PAR LUI AVANT D'ÊTRE AFFICHÉ.

21.05 SALLE DE REPOS

UNE SALLE ADÉQUATE POUR LE LUNCH ET REPOS SERA FOURNIE, ELLE SERA CHAUFFÉE, VENTILÉE ET MAINTENUE DANS DES CONDITIONS HYGIÉNIQUES. LE SALARIÉ COOPÉRERA AVEC L'EMPLOYEUR AFIN DE MAINTENIR CETTE SALLE DANS DES CONDITIONS DE PROPRETÉ ET D'HYGIÈNE.

21.06 LORS D'UNE ÉLECTION FÉDÉRALE, PROVINCIALE OU MUNICIPALE, L'EMPLOYEUR DÉTERMINERA SUR LA PROGRAMMATION DE TRAVAIL, LES HEURES D'ABSENCE POUR CHAQUE SALARIÉ, SANS PERTE DE SALAIRE SELON LA LOI APPLICABLE.

ARTICLE 22 - SUCCESSEURS ET CESSIONNAIRES

22.01 LA CONVENTION LIE L'EMPLOYEUR ET SES SUCCESSEURS OU CESSIONNAIRES ET EN CAS DE SUCCESSION OU CESSION CONTINUE À LIER L'UNION ET LES SALARIÉS RÉGIS PAR LADITE CONVENTION.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 1984 ET DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'AU 30 JUIN 1986.

23.02 LES PARTIES CONVIENNENT QUE DURANT LES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEMEURERONT EN VIGUEUR JUSQU'À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CONVENTION.

EN FOI DE QUOI CHACUNE DES PARTIES A FAIT SIGNER CETTE CONVENTION PAR SES REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS CE 5e JOUR DE décembre 1984.

POUR ET AU NOM DE:

GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

Jean P. Goulet
JEAN GOULET,
GÉRANT

FRANÇOIS GOULET,
PROPRIÉTAIRE ET GÉRANT
DE L'ÉTABLISSEMENT

POUR ET AU NOM DE:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

Denis Bigras
DENIS BIGRAS

Ginette Charron
GINETTE CHARRON

René McAllister
RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Huguette Plamondon
HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
COMMIS-EMBALLEUR (AIDE-CAISSIER)		
TOUT SALARIÉ QUI EMBALLE LES COMMANDES À LA CAISSE, PORTE LES COMMANDES À L'AUTOMOBILE, FAIT LE TRI DES BOUTEILLES VIDES, EXÉCUTE CERTAIN NETTOYAGE ET AIDE AU REMPLISSAGE À L'ÉTALAGE.		
DÉBUT	303.45	318.63
3 MOIS	313.95	326.65
6 MOIS	324.45	340.67
9 MOIS	334.95	351.70
12 MOIS	345.45	362.72
COMMIS "B" (CAISSIER/CAISSIÈRE)		
PRÉPOSÉ AU PRÉ-EMBALLAGE, PRÉPOSÉ AU COMPTOIR DE COURTOISIE, PRÉPOSÉ À LA BALANCE ET PRÉPOSÉ À LA CHARCUTERIE.		
DÉBUT	355.95	373.75
3 MOIS	367.50	385.88
6 MOIS	378.00	396.90
9 MOIS	389.55	409.03
12 MOIS	402.15	422.26
COMMIS "A"		
PRÉPOSÉ AU TRAVAIL DANS LE RAYON DE L'ÉPICERIE ET/OU DANS LE RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES.		
DÉBUT	344.40	361.62
3 MOIS	360.15	378.16
6 MOIS	374.85	393.59
9 MOIS	394.80	414.54
12 MOIS	410.55	431.08
BOUCHER		
TOUT SALARIÉ QUI TRAVAILLE NORMALEMENT DANS LE RAYON DES VIANDES ET QUI EXÉCUTE LE TRAVAIL NORMAL D'UN BOUCHER.		
DÉBUT	357.00	374.85
3 MOIS	375.90	394.70
6 MOIS	393.75	413.44
9 MOIS	412.65	433.28
12 MOIS	430.50	452.03

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
CHEF DU SERVICE DE LA PÂTISSERIE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	376.40	395.22
6 MOIS	391.60	411.18
9 MOIS	406.80	427.14
12 MOIS	422.00	443.10
CHEF DU SERVICE DE LA CHARCUTERIE		
DÉBUT	366.20	384.51
3 MOIS	381.40	400.47
6 MOIS	396.60	416.43
9 MOIS	411.80	432.39
12 MOIS	427.00	448.35
COMMIS DE TENUE DE LIVRE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	376.40	395.22
6 MOIS	391.60	411.18
9 MOIS	406.80	427.14
12 MOIS	422.00	443.10
CHEF CAISSIÈRE		
DÉBUT	361.20	379.26
3 MOIS	376.40	395.22
6 MOIS	391.60	411.18
9 MOIS	406.80	427.14
12 MOIS	422.00	443.10
CHEF DU RAYON DES FRUITS ET LÉGUMES		
DÉBUT	424.20	445.41
6 MOIS	450.45	472.97
ASSISTANT-CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	378.00	396.90
3 MOIS	396.90	416.75
6 MOIS	414.75	435.49
9 MOIS	433.65	455.33
12 MOIS	451.50	474.08
CHEF DU RAYON DES VIANDES		
DÉBUT	502.95	528.10
6 MOIS	529.20	555.66

ANNEXE "A"
DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	01/07/84	01/07/85
CHEF D'ÉQUIPE DE NUIT		
DÉBUT	369.00	387.45
3 MOIS	390.00	409.50
6 MOIS	411.00	431.55
9 MOIS	432.00	453.60
12 MOIS	453.00	475.65
RESPONSABLE DE LA RÉCEPTION		
DÉBUT	354.00	371.70
3 MOIS	374.39	393.11
6 MOIS	394.78	414.52
9 MOIS	415.16	435.92
12 MOIS	435.55	457.33
RESPONSABLE DU RAYON DE VRAC		
DÉBUT	356.20	374.01
3 MOIS	371.40	389.97
6 MOIS	386.60	405.93
9 MOIS	401.80	421.89
12 MOIS	417.00	437.85
TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉ AVANT LA DATE DE LA SIGNATURE		
DÉBUT	6.62	7.04
3 MOIS	6.72	7.14
6 MOIS	6.82	7.24
9 MOIS	6.93	7.35
12 MOIS	7.05	7.47
15 MOIS	7.23	7.65
18 MOIS	7.34	7.76
21 MOIS	7.53	7.95
24 MOIS	7.84	8.26
TEMPS PARTIEL (BOUCHER)		
DÉBUT	7.55	7.97
3 MOIS	7.80	8.22
6 MOIS	8.05	8.47
9 MOIS	8.30	8.72
12 MOIS	8.55	8.97
TEMPS PARTIEL (PRÉPOSÉ AUX COMMANDES À L'AUTO)		
DÉBUT	5.20	5.50

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE POUR LES SALARIES EMBAUCHES APRES LA DATE DE LA SIGNATURE.

TEMPS PARTIEL ET APPRENTI-BOUCHER	DATE DE LA SIGNATURE	01/07/85
DEBUT	5.00	5.42
3 MOIS	5.35	5.77
6 MOIS	5.71	6.13
9 MOIS	6.06	6.48
12 MOIS	6.42	6.84
15 MOIS	6.77	7.19
18 MOIS	7.13	7.55
21 MOIS	7.48	7.90
24 MOIS	7.84	8.26
TEMPS PARTIEL (PRÉPOSÉ AUX COMMANDES À L'AUTO)		
DEBUT	4.50	4.75

ANNEXE "B"

LE SALARIÉ DONT LE SALAIRE EXCÈDE CELUI PRÉVU À LA CONVENTION COLLECTIVE REÇOIT LES MONTANTS FORFAITAIRES SUIVANTS:

NOM	DATE DE LA RATIFICATION	1ER JANVIER 1985	1ER AVRIL 1985	1ER JUILLET 1985	1ER OCTOBRE 1985	1ER JANVIER 1986	1ER AVRIL 1986
C. LOYER	590.20	295.10	295.10	309.86	309.86	309.85	309.85
G. BAZINET	583.44	291.72	291.72	195.42	195.42	195.41	195.41
G. DUPEL	632.32	316.16	316.16	331.97	331.97	331.97	331.97
M. FINLAYSON	417.56	208.78	208.78	0	0	0	0
F. PAQUIN	598.00	299.00	299.00	130.91	130.91	130.91	130.91
A. CHARLEBOIS	543.92	271.96	271.96	32.71	32.71	32.71	32.71
D. DESJARDINS	573.56	286.78	286.78	276.42	276.42	276.42	276.42

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À VERSER HUIT CENTS (8c) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE DE LA PAIE DE TOUS LES SALARIÉS, MEMBRES DE L'UNION, ET DE REMETTRE LE MONTANT TOTAL AINSI DÉDUIT, LE OU AVANT LE QUINZIÈME (15E) JOUR DU MOIS SUIVANT, AU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DU QUÉBEC.

CETTE ENTENTE PREND FIN LE 31 DÉCEMBRE 1984.

POUR ET AU NOM DE:

GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

Jean P. Goulet
JEAN GOULET,
GÉRANT

FRANÇOIS GOULET,
PROPRIÉTAIRE ET GÉRANT
DE L'ÉTABLISSEMENT

POUR ET AU NOM DE:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

Ginette Charron
GINETTE CHARRON

Denis Bigras
DENIS BIGRAS

René McAllister
RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Huguette Plamondon
HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

REGIME DE SOINS DENTAIRES:

A COMPTER DU 1ER JUILLET 1984, L'EMPLOYÉ S'ENGAGE À VERSER À L'EMPLOYEUR HUIT CENTS (8c) POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE. MONTANT QUI SERA DÉDUIT À LA SOURCE.

CETTE ENTENTE PREND FIN LE 31 DÉCEMBRE 1984.

POUR ET AU NOM DE: GRANDE RIVIERE SUPERMARCHE INC.

Jean P. Goulet
JEAN GOULET,
GÉRANT

FRANÇOIS GOULET,
PROPRIÉTAIRE ET GÉRANT
DE L'ÉTABLISSEMENT

POUR ET AU NOM DE: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 747

Ginette Charron
GINETTE CHARRON

Denis Bigras
DENIS BIGRAS

René McAllister
RENÉ MCALLISTER,
REPRÉSENTANT SYNDICAL

Huguette Plamondon
HUGUETTE PLAMONDON,
DIRECTEUR-ADJOINT
RÉGION 18 - CANADA