

NO

9080-65

NOM

Levigo Inc. (Heta)



'82 DEC 16 13 21

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILENTRE

PROVIGO INC. (DÉTAIL),
ayant son siège social
situé à:
1870, boulevard St-Paul
Chicoutimi, Québec

pour son établissement
situé à:
Magasin Provigo 412
1504, 4e Avenue
Val d'Or, Québec

Partie de première part

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 508, T.U.A.C.
185, avenue Principale
Rouyn, Québec J9X 4P9

ou ses successeurs

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

Partie de seconde part

Ci-après appelée "l'Union"

LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE ATTESTE
CE QUI SUIVIT:

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
	Interprétation des termes.....	2
	Notes.....	3
I	Reconnaissance et juridiction.....	3
II	Droits de la Direction.....	5
III	Adhésion syndicale.....	6
IV	Fonctions syndicales.....	7
V	Ancienneté.....	10
VI	Discipline et sécurité d'emploi.....	15
VII	Procédure de griefs.....	16
VIII	Arbitrage.....	17
IX	Heures de travail.....	18
X	Pause et repas.....	22
XI	Temps supplémentaire.....	23
XII	Salaires.....	25
XIII	Primes et bonis.....	27
XIV	Vacances payées.....	28
XV	Congés statutaires.....	31
XVI	Congés sociaux.....	33
XVII	Congé sans solde.....	34
XVIII	Sécurité sociale.....	35
XIX	Sécurité et santé au travail.....	37
XX	Fonctions juridiques.....	39
XXI	Buanderie et uniformes.....	40
XXII	Durée de la convention.....	41
Annexe "A"	Description des classifications et échelles minimales des taux de salaire.....	42

INTERPRÉTATION 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 trente-sept (37) 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 moins de trente-sept (37) heures par semaine.

d) Magasin

Magasin d'alimentation exploité dans les limites territoriales indiquées dans 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

À moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

h) Jour ouvrable

Signifie du lundi au samedi inclusivement, en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01. La définition du terme "jour ouvrable" n'a pas pour effet de régir les heures d'ouverture de l'établissement, ni d'interdire le travail un jour non ouvrable.

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 durant 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 inclura 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) Langue de communication

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour les communications parlées et/ou écrites entre l'Employeur et les salariés.

e) Titres

Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 A) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu de la province de Québec.

- 1.01 B) Les rayons dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:
- 1) viande;
 - 2) fruits et légumes;
 - 3) épicerie;
 - 4) service.
- 1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec un salarié visé par celle-ci.
- 1.03 Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) fois par année, une liste indiquant le nom du gérant de secteur et gérant de l'établissement dont ils sont responsables et l'Union fournit à l'Employeur deux (2) fois par année, une liste indiquant: le nom des représentants syndicaux affectés au service aux membres de l'établissement. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de grief et/ou arbitrage.
- 1.04 Les personnes, à l'exception des chefs de rayon, exclues 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., Chips, la boulangerie et la liqueur.
- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties discuteront 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.
- 1.06 A) L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.
- B) L'Employeur autorise le port du bouton officiel d'Union par les salariés au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que l'administration et la gérance de l'entreprise incombe 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, classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied, discipliner;
 - e) de gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de ses magasins, la nature de son équipement et de ses installations, 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 griefs et d'arbitrage.
- 2.04 Il est convenu que l'Employeur avise l'Union 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 ce 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 griefs et d'arbitrage.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit, 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.
- 3.03 A) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés, au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- 3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation, dans les dix (10) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales comprenant les indications suivantes, ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:

- le salaire brut hebdomadaire;
- le salaire brut horaire;
- numéro matricule de chaque salarié;
- nom et prénom au complet;
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;
- date d'embauche;
- date de crédit d'ancienneté;

3.04 (suite)

- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales telles qu'indiquées sur la dernière formule T-4 au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante.

3.05 L'Union convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Le jour où l'Union décrète un scrutin secret pour l'élection des dirigeants administratifs et directeurs, l'Employeur permet que ce vote ait lieu dans son établissement, pourvu qu'il n'y ait ni propagande, ni controverse le jour du scrutin ou les jours précédents.

3.07 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès au magasin de l'Employeur en tout temps durant les heures normales de travail, pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Ces représentants doivent d'abord signaler leur présence au représentant mandaté de l'Employeur ou son remplaçant avant de rencontrer les salariés.

Le représentant syndical devra se conformer aux règlements de l'Employeur et accomplir ses fonctions en nuisant le moins possible aux opérations.

Les parties coopèrent afin de limiter ces visites à un minimum de temps.

4.02 Tout salarié assigné ou élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance, obtient un congé sans solde pour une période de douze (12) mois au maximum. Le salarié doit donner à l'Employeur, un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence, sans perte de droits acquis par la convention collective, pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.), aux conditions suivantes:

- a) l'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré;
- b) ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier;
- c) il est entendu que le nombre de ces permis d'absence se limite à un maximum de un (1) salarié à la fois;
- d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence;
- e) durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autres bénéfices.

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

4.04 Un délégué d'Union et un assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés, selon le choix de l'Union, parmi les salariés de l'établissement, pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué, bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.

Le délégué de jour n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

- 4.05 L'Union reconnaît que les délégués 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 du magasin 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.
- 4.06 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués et assistants-délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant.
- 4.07 Les délégués d'Union et assistants-délégués ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.
- 4.08 Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il soit qualifié.
- 4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:
- 1) avis d'élection - résultats d'élection - nominations d'officiers;
 - 2) avis de réunion ou d'assemblée;
 - 3) avis d'activités sociales ou récréatives.
- Une copie de ces avis est remise à l'Employeur en même temps.
- 4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation.
- 4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la

4.11 (suite)

demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence. Ce permis se limite à un (1) salarié de l'unité de négociation.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ5.01 Définition

Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur depuis son dernier embauchage.

5.02 Salarié en probation

A) Il est entendu que les vingt-deux (22) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

B) Le salarié en probation peut se prévaloir de l'ensemble de la convention collective, à l'exception de la procédure de griefs en cas de renvoi ou de mutation, durant ladite période de probation.

5.03 Durant une absence prévue par la convention collective et/ou autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident du salarié, celui-ci continue d'accumuler son ancienneté pour une période de deux (2) ans.

5.04 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) 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 trois (3) jours ouvrables ou plus, sans une permission de l'Employeur, ce geste est considéré comme un départ volontaire; copie sera envoyée à l'Union;
- d) si un salarié est mis à pied pour une période excédant neuf (9) mois consécutifs;

5.04 (suite)

e) si le salarié est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans une permission de l'Employeur, à moins qu'il puisse fournir une raison valable à l'Employeur pour justifier son absence; ceci sera considéré comme un départ volontaire.

5.05 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.

5.06 Le principe d'ancienneté est reconnu 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 possède les qualifications requises pour la tâche.

a) Un salarié d'une classification d'emploi qui est avisé qu'il est de surplus dans l'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 possède 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.

5.07 On offre aux salariés à plein temps mis à pied des emplois 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 d'essai.

5.07 (suite)

b) Un salarié reclassifié d'un poste à temps partiel à un poste régulier et subséquemment retourne à un poste à temps partiel conserve au complet son ancienneté de temps partiel et de régulier. Un salarié régulier converti en salarié à temps partiel conserve son ancienneté de régulier sur la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.

5.08 A) Un salarié mis à pied a droit à un préavis de:

1) une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

2) deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire, s'il compte de un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

3) quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

4) huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire, s'il compte dix (10) ans et plus de service continu.

B) Le préavis de mise à pied indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou l'assistant, sauf dans le cas du salarié à temps partiel, dont l'avis lui sera envoyé par courrier recommandé ou certifié, avec copie au délégué. Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

C) Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation qui auraient pour effet d'arrêter la production.

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

B) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.

- 5.10 Si deux ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille (naissance).
- 5.11 L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires, par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque rayon requis et de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit.
- S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre d'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 5.12 A) Dans tous les cas de poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé, l'Employeur considère les salariés possédant les qualifications, les connaissances et la compétence pour satisfaire les exigences normales de la tâche: à compétence, connaissances et qualifications relativement égales, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité.
- B) L'Employeur affiche pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, au tableau d'affichage, tout poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé et les salariés peuvent s'y porter candidat. Copie de l'avis est remise au délégué d'Union.
- C) L'avis précise le titre du poste, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction, la prime s'il y a lieu et la date du début et de la fin de l'affichage.
- D) Les salariés intéressés au poste, posent leur candidature en signant leur nom sur l'avis affiché.
- E) L'Employeur affiche le nom du salarié affecté à un poste aussitôt que la décision est prise. Les candidats éliminés peuvent demander une explication à savoir pour quel motif ils ont été éliminés et, s'ils ne sont pas satisfaits, ils peuvent se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage.

- 5.12 F) Le salarié absent pour vacances, maladie, accident ou congé autorisé par la convention et qui est intéressé à un poste vacant et/ou promotion, peut soumettre sa candidature en faisant parvenir au service du personnel un choix précis sur le formulaire mis à sa disposition et dont il conserve une copie. De plus, un tel salarié peut exprimer son choix de façon générale s'il désire un poste à l'intérieur d'une autre équipe que la sienne. Le salarié peut, à son retour au travail, utiliser son ancienneté pour déplacer le salarié qui a occupé le poste durant son absence et il a droit à la période d'essai pour se familiariser avec le poste qu'il a choisi.
- 5.13 Dans les cas de promotion, l'Employeur accorde une période d'essai de trente (30) jours. Durant cette période, le salarié reçoit immédiatement le nouveau taux de salaire pour le poste où il est affecté. Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable d'occuper ce nouveau poste, il réintègre son ancien poste au taux de salaire prévu pour cette fonction.
- 5.14 Lorsqu'un salarié obtient un poste par affichage et que le nouveau poste ne lui convient pas dans les délais prescrits dans la convention, l'Employeur choisit le salarié suivant dans l'ancienneté parmi les salariés qui ont posé leur candidature sur ce même affichage.
- 5.15 L'Employeur peut accorder une promotion temporaire sans affichage en suivant l'ancienneté pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Cette limite ne s'applique pas lors d'une promotion temporaire pour remplacer un ou des salariés durant la période privilégiée de vacances, ni pour remplacer un ou des salariés absents à cause de maladie ou accident.
- 5.16 A) 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.

5.16 B) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation et est soumis aux règles de la clause 5.12.

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

Il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans. L'ancienneté ainsi acquise peut être utilisée en cas de mise à pied, rappel, promotion, hausse de salaire, jours de maladie et le choix de vacances, mais ne s'applique pas à l'admissibilité du salarié aux différents avantages accordés aux salariés réguliers.

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

Cette clause ne doit pas avoir comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 L'Employeur se sert d'avis écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leurs dossiers et pour lesquelles ils ont reçu un avertissement. Aucun salarié, ayant terminé sa période de probation, n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans que cette ligne de conduite ait été suivie; une copie de l'avis est donné au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la journée de l'incident. La seule exception à ce qui précède a trait aux cas de congédiement ou suspension pour cause grave, l'Employeur avise le délégué syndical et en informe l'Union.

- 6.02 Un délégué assiste, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, à moins que le salarié impliqué avise le délégué qu'il ne désire pas sa présence.
- 6.03 Les avis disciplinaires et/ou les réprimandes qui précèdent une mesure disciplinaire de plus de neuf (9) mois ne doivent pas servir de preuve contre un salarié dans toute procédure disciplinaire subséquente dans laquelle il est impliqué, si nul autre avis et/ou réprimande de même nature n'a été donné pendant ce temps.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief se définit comme un différend entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 7.02 A) Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur.
- B) Il est convenu que l'Union peut, en tout temps, soumettre un grief au nom du salarié.
- 7.03 Première étape
- Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou délégué syndical qui croit que la convention collective de travail a été violée ou mal interprétée à son endroit doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci à son gérant du magasin ou à son chef de rayon, afin d'en arriver à un règlement rapide.
- 7.04 Deuxième étape: par écrit au directeur des opérations aux détails
- Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur

- 7.04 (suite)
immédiat, il réfère son grief à l'Union qui peut en appeler par écrit au directeur des opérations aux détails dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. Les deux parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief écrit de l'Union.
- 7.05 À défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, 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.
- 7.06 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 7.07 Tout grief touchant les relations entre l'Union et l'Employeur en tant que signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure des griefs en commençant à la deuxième étape, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'incident qui a donné lieu au grief.
- 7.08 Les limites de délais spécifiés ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 7.09 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 7.10 Toute correspondance entre les parties aux présentes et relative aux griefs et arbitrages se fait au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

- 8.02 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 8.03 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.
- 8.04 Toute décision de l'arbitre, rendue en accord avec les clauses de cette convention, est finale et lie les parties.
- 8.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- C) Le dimanche et les congés statutaires établis en 15.01 ne font pas partie de la semaine de travail.
- D) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours.
- E) Les salariés réguliers sont programmés pour cinq (5) jours. Les périodes quotidiennes de travail sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum peut être de dix (10) heures.
- F) 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.

- 9.02 A) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
- B) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de quatre (4) heures par semaine, s'il est programmé et/ou travaille.
- C) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, sont programmés et/ou travaillent des périodes quotidiennes de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de quatre (4) heures minimum par jour.
- 9.03 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois à l'intérieur d'une (1) même semaine, à moins que le changement soit occasionné par une mise à pied ou à un manque de travail.
- 9.04 A) Le salarié régulier de l'équipe de jour comprend les salariés réguliers programmés et/ou qui travaillent entre six heures (6 h) et dix-huit heures quinze minutes (18 h 15).

Cependant ces salariés réguliers peuvent être tenus de travailler un (1) seul soir par semaine après dix-huit heures quinze minutes (18 h 15) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, sa programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21 h 30).

Durant la période des fêtes (du 10 au 24 décembre) les salariés réguliers de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine; ces deux (2) soirées ne seront pas consécutives.

B) Les salariés à temps partiel de l'équipe de jour sont ceux qui sont programmés et/ou qui travaillent entre six heures (6 h) et dix-huit heures trente minutes (18 h 30).

Cependant, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle, ce soir-là sa programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21 h 30).

- 9.04 C) L'horaire des salariés doit se terminer au plus tard une demie (1/2) heure après la fermeture de l'établissement le samedi.
- 9.05 A) L'équipe de nuit comprend des salariés programmés et/ou qui travaillent en dehors des heures d'ouverture de l'établissement.
- B) Nonobstant la clause 9.01 E), la semaine normale d'un salarié régulier de nuit peut être de quatre (4) jours dont le maximum quotidien ne peut dépasser dix (10) heures.
- 9.06 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans le rayon des viandes, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.
- 9.07 A) L'horaire de travail est affiché près du poinçon au plus tard à neuf heures (9 h) le vendredi de chaque semaine, prévoyant l'horaire de travail pour la semaine suivante pour tous les salariés; les salariés sont programmés par groupe de classification dans chaque rayon. L'horaire des salariés de l'équipe de nuit est affiché le jeudi soir. La date et l'heure d'affichage apparaissent sur l'horaire.
- B) Une copie conforme à l'original et facilement lisible est remise, au moment de l'affichage, au délégué d'Union.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour même entre neuf heures (9 h) et midi (12 h).
- De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué d'Union et celui affiché.
- D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel.
- E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation, pour chaque salarié, par l'abréviation (CH); et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.

- 9.07 F) Le salarié en absence autorisée en vertu de la convention collective, au moment de l'affichage, doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail. Sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.08 Le salarié doit pointer sa carte de présence lorsqu'il commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit son travail.
- 9.09 A) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés de façon à remplacer, déplacer ou priver un actuel ou éventuel salarié régulier.
- B) L'Employeur programme pour l'établissement, toutes les heures de travail disponibles, de façon à procurer aux salariés à temps partiel, ayant le plus d'ancienneté, le plus grand nombre d'heures de travail disponibles selon les besoins de l'établissement et le choix des heures disponibles de travail se fait ensuite par ordre d'ancienneté, en autant que le salarié à temps partiel soit qualifié pour accomplir la tâche.
- La distribution des groupes d'heures hebdomadaires se fait à chaque semaine de façon à offrir au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures possibles en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures hebdomadaires complet.
- 9.10 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-quatre (34) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'un remplacement pour maladie ou absences prévues à la convention collective n'excédant pas huit (8) semaines ou pour remplacement de vacances, un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie en 5.12.

9.10 (suite)

Les remplacements de cas de maladie et de vacances sont indiqués à l'endos de l'horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure sans paie pour le dîner et d'une (1) heure sans paie pour le souper, s'il travaille le soir.

B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11 h 30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14 h).

C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures (16 h) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19 h).

D) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

E) Le salarié programmé à travailler la nuit a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

10.02 A) Le salarié régulier a droit de s'absenter de son poste pour une pause payée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Il prend ses pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

B) Le salarié à temps partiel a droit de s'absenter pour une (1) pause payée de quinze (15) minutes pour chaque période de trois (3) heures de travail qu'il effectue au cours de sa journée programmée.

10.02 B) (suite)

En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail ni l'heure précédant ou suivant l'heure de repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a 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 supplémentaires.

10.04 Toutes les pauses et périodes de repas 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 XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 A) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien de travail.

B) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédant de trente-sept (37) heures et/ou en excédant du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévues à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

C) Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

À chaque semaine, les minutes et les heures supplémentaires de chaque jour, requises par l'Employeur, sont additionnées et ce total de temps supplémentaire est payé par unités de six (6) minutes. La dernière unité de six (6) minutes est payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus.

- 11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié le jour de son congé hebdomadaire sont rétribuées au taux de temps et demi (1 1/2) le taux horaire régulier.
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2)
- 11.03 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier durant un congé statutaire, sont rémunérées au taux double, en plus du paiement du congé.
- B) Toutes les heures de travail effectuées 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.
- 11.04 Le travail du dimanche est rémunéré au taux de temps double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaires avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.
- 11.07 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.

11.07 (suite)

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.

11.08 Les salariés ne prennent pas de congé pendant leur horaire de travail normal pour compenser les heures de travail supplémentaires effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine.

11.09 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail, reçoit le paiement d'au moins quatre (4) heures, au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description et l'application des classifications apparaissent en Annexe "A" de la présente convention.

12.02 Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent en Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

12.03 A) Le salarié est payé chaque semaine le jeudi avant midi (12 h 00) ou avant de quitter son travail, s'il termine avant dix-sept heures (17 h), pour la semaine se terminant le samedi précédent.

B) Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit:

- le nom et le prénom du salarié;
- la classification du salarié;
- la date de la période de paie;
- le taux régulier du salarié;
- les heures travaillées;

- 12.03 B) (suite)
- le temps supplémentaire;
 - les primes;
 - le montant brut du salaire;
 - les déductions effectuées;
 - le montant net du salaire versé.
- 12.04 À l'intérieur des classifications, les augmentations de salaires entrent en vigueur le premier lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.
- 12.05 A) 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.
- B) Tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il 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.
- 12.06 L'Union convient que les salarié devront exécuter tout travail temporaire que l'Employeur peut leur confier. Il est entendu toutefois, qu'un salarié qui est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien, a droit à son taux de salaire régulier.
- 12.07 A) Le salarié régulier qui, à la demande de l'Employeur, travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée, a droit à un taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de quinze dollars (\$15.00) par semaine (trois dollars (\$3.00) par jour), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté, dans quel cas, le salarié touche le maximum de cette classification.

12.07 A) (suite)

Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

B) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier de l'employé pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombe durant une semaine de remplacement.

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 A) Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure. De même que tous les salariés qui travaillent en dehors des heures d'ouverture de l'établissement ont droit à la prime de nuit, sauf pour les salariés dont leur programmation débute à six heures (6 h).

B) La prime est considérée comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doit être intégrée au calcul du paiement des vacances, des heures supplémentaires et des congés statutaires.

13.02 A) Une prime de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18 h 30) que ce soit sur son horaire régulier ou en temps supplémentaire.

B) Une prime de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18 h 30) que ce soit sur son horaire régulier ou en temps supplémentaire.

- 13.03 Le salarié responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de cinquante cents (0.50¢) pour toutes les heures travaillées, en sus de la prime de nuit.
- 13.04 La prime du responsable de l'équipe de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paie de vacances et des congés payés, pour autant que le salarié ait obtenu la prime pour la semaine complète précédant le congé ou ses vacances.
- 13.05 Dans le cas d'affectation d'un salarié régulier à un poste de chef de rayon pour une durée d'une semaine ou plus, le salarié ainsi affecté reçoit une majoration de dix pour cent (10%) de son salaire.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

- 14.01 A) i) L'Employeur accorde à ses salariés embauchés après le 25 mars 1982, des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYÉES</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service, payable à 4% du salaire total (maximum: 10 jours).
Un (1) an	Deux (2) semaines payées à 4% des gains totaux ou deux (2) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payées à 6% des gains totaux ou trois (3) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines payées à 8% des gains totaux ou quatre (4) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payées à 10% des gains totaux ou cinq (5) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.

ii) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur accorde à ses salariés embauchés avant le 25 mars 1982, des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

14.01 A) ii) (suite)

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYÉES
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service, payable à 4% du salaire total (maximum: 10 jours).
Un (1) an	Deux (2) semaines payées à 4% des gains totaux ou deux (2) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payées à 6% des gains totaux ou trois (3) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines payées à 8% des gains totaux ou quatre (4) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Seize (16) ans	Cinq (5) semaines payées à 10% des gains totaux ou cinq (5) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.
Vingt-cinq (25) ans	Six (6) semaines payées à 12% des gains totaux ou six (6) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.

B) Le principe des vacances pour les salariés à temps partiel est le même que celui des salariés réguliers; cependant, ils seront payés au pourcentage du salaire brut gagné du 1er mai au 30 avril.

C) 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.

14.02 A) La période durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante.

B) La période durant laquelle l'Employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent s'étend du 1er mai au 30 septembre.

14.03 A) L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation dans chaque département.

14.03 A) (suite)

Le choix des vacances doit être terminé le 1er avril.

B) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur les tableaux d'affichage, au plus tard le 15 avril de chaque année: Ni l'Employeur, ni le salarié, ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé, en présence du délégué syndical.

C) Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical de chaque département au plus tard le 30 avril.

D) Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en "A", n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.

E) Le choix de vacances des salariés n'est pas affecté par le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation.

14.04 Un salarié peut prendre des vacances anticipées si l'Employeur l'autorise (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances selon le crédit qu'il aurait le 1er mai. Le salarié sera rémunéré selon son salaire régulier qu'il reçoit lors de ses vacances anticipées et l'Employeur effectuera les ajustements nécessaires, s'il y a lieu, après le 1er mai ou lors de ses vacances subséquentes, soit le plus tard des deux, pour se conformer avec la clause 14.01.

14.05 A) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences de moins d'un (1) an, permises par la convention.

B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail s'il y a lieu, ou à une autre date après entente entre le salarié et l'Employeur.

- 14.06 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait, doivent être disposés à les terminer avant le 1er mai ou à les commencer après le 30 septembre.
- 14.07 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.08 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.
- 14.09 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances à l'occasion de son mariage, en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 1er avril.
- 14.10 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé au 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.11 Dans l'éventualité où un ou plusieurs congés statutaires surviennent durant la période de vacances d'un salarié et que ce dernier y ait droit en vertu des dispositions de la présente convention, il aura droit à autant de multiples de huit (8) heures payées ou dix (10) heures selon le cas, à son taux horaire normal ou il choisira un congé équivalent, après entente avec son supérieur.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 A) Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
 - 1/2 journée le 2 janvier
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Fête Nationale des Québécois
 - La Confédération
 - Fête du travail
 - Action de grâces
 - Noël
 - Le 26 décembre

15.01 A) (suite)

Une journée et demie (1 1/2) de congé flexible, par entente mutuelle. Si l'établissement est fermé le lendemain du Jour de l'An, la demie (1/2) journée s'appliquera ce jour-là; si l'établissement est fermé le premier lundi d'août, la journée de congé s'appliquera ce jour-là.

B) Pour avoir droit au paiement des jours de congés précités, le salarié doit avoir travaillé le jour complet de travail "cédulé" précédant immédiatement le congé civil et le jour complet de travail "cédulé" suivant immédiatement le congé civil, à moins que ce ne soit pour cause de maladie, dont la preuve incombe au salarié, ou encore, avec permission obtenue à l'avance de l'Employeur.

C) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence. L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant le dit congé.

15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut tombe(nt) un jour non-ouvrable, il (ils) est (sont) reporté(s) le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires prévues dans une loi applicable aux salariés.

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0 h 01 et 24 h le jour du congé.

15.04 A) Les salariés réguliers reçoivent huit (8) heures ou dix (10) heures, selon le cas, de salaire au taux horaire normal, pour chacun des congés énumérés à la clause 15.01 A).

B) La semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire et le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en A). Le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGÉS SOCIAUX

16.01 A) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers trois (3) jours de congé payés, lors du décès d'un des parents suivants:

Père	Mère
Frère	Soeur
Beau-père	Belle-mère

B) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers un (1) jour de congé payé, lors du décès d'un des parents suivants:

Grand-père	Grand-mère
Gendre	Bru
Beau-frère	Belle-soeur
Petits-enfants	

C) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers cinq (5) jours de congé payés, lors du décès du conjoint et/ou d'un 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 coïncider 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 congé payé d'un (1) jour de huit (8) heures à l'occasion de son mariage.

16.05 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé, s'il assiste aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01 A) et qui ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

ARTICLE XVII - CONGÉ 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, définis 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 Congé de maternité

A) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non payé, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être vérifié par un médecin désigné par l'Employeur.

B) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du septième (7e) mois de sa grossesse, si l'Employeur l'exige.

C) La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour civil suivant l'accouchement. La salariée a droit à une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas, cependant, cette extension du congé ne peut excéder six (6) mois de la date de l'accouchement. Elle produit alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail normal.

D) À son retour au travail, cette salariée ne perdra aucun de ses droits acquis et elle est rémunérée au taux applicable dans sa fonction au moment de son retour.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer à prendre les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

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

Incapacité occasionnelle

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

Description du bénéfice

Six (6) jours par année de calendrier, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Éligibilité

Douze (12) mois de service.

Paielement

- 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 mentionnés ci-haut 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.

- 18.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler, à cause d'une maladie ou d'un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou accident.
- 18.04 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.
- 18.05 L'Employeur s'engage à payer entièrement les primes des régimes suivants pour les salariés réguliers:

a) Assurance-vie collective:

Le double du salaire au moment du décès, mais arrondi au supérieur de \$1,000.00;

b) Indemnité hebdomadaire:

L'assurance indemnité hebdomadaire est de 66 2/3% du salaire du salarié, jusqu'à concurrence de \$300.00 par semaine. Cette indemnité s'applique à compter de la première (lière) 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 \$1,500.00 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 \$25.00 par personne ou un maximum de \$50.00 par famille, par année civile, et un plafond d'indemnisation par personne de \$5,000.00 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 cent quatre-vingts (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.

ARTICLE XIX - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

19.01 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.) jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

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

Si, dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

- 19.02 A) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

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

- C) Le comité de sécurité et santé:

1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

2) étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;

3) fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;

19.02 C) (suite)

- 4) fait des inspections des lieux périodiquement;
- 5) fait un compte rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

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

E) Les responsables des Comités de sécurité et santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations des Comités de sécurité et santé.

F) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

20.02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne 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.

20.03 Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena, dans une cause impliquant l'Employeur 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 XXI - BUANDERIE ET UNIFORMES

- 21.01 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.
- 21.02 L'Employeur s'engage à payer la somme de quarante-cinq dollars (\$45.00) 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 quinze (15) décembre de chaque année.
- 21.03 Les outils et vêtements protecteurs sont fournis sans frais pour les salariés.
- 21.04 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.
- 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 Caisse d'Économie
- L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Économie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la Caisse dans la semaine suivant la déduction.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 A) Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 mars 1982 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 24 mars 1984.

B) Nonobstant ce qui est établi au paragraphe A) de la présente clause, les articles et annexes touchant les salaires et autres bénéfices monétaires demeurent en vigueur du vingt-cinq (25) mars 1982 au vingt-six (26) mars 1983 inclusivement. Le vingt-sept (27) mars 1983, il y a réouverture de la négociation sur ces items, avec tous les droits prévus au Code du Travail.

22.02 A) Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective dans son ensemble ou en partie, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

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

Signée à Val d'Or, ce *10^{ième}* jour du mois de *Décembre* 1982.

Signé au nom de l'Employeur

Signé au nom de l'Union

G. Gauthier

Denis de la Roche
André Gauthier

A N N E X E " A "

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

CLASSIFICATION		Début	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	15 mois	18 mois	21 mois	24 mois	Effectif Le
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.	Rég.	250.00	261.00	271.00	282.00	294.00					25-03-82
	T.P.	5.07	5.17	5.26	5.38	5.50	5.68	5.79	5.98	6.29	25-03-82
COMMIS "B" (Caissier/Caissière) Préposé au pré-emballage, préposé au comptoir de courtoisie, préposé à la balance et préposé à la charcuterie	Rég.	250.00	261.00	271.00	282.00	294.00					25-03-82
	T.P.	5.07	5.17	5.26	5.38	5.50	5.68	5.79	5.98	6.29	25-03-82
COMMIS "A" Préposé au travail dans le rayon de l'épicerie et/ou dans le rayon des fruits et légumes	Rég.	259.00	274.00	288.00	303.00	322.00					25-03-82
	T.P.	5.07	5.17	5.26	5.38	5.50	5.68	5.79	5.98	6.29	25-03-82
BOUCHER Tout salarié qui travaille normalement dans le rayon des viandes et qui exécute le travail normal d'un boucher	Rég.	271.00	289.00	306.00	324.00	341.00					25-03-82

A N N E X E " B "

Les salariés dont les taux de salaire étaient supérieurs à ceux prévus à l'Annexe "A" lors de la ratification de la convention conserveront le taux de salaire qu'ils recevaient immédiatement avant la mise en vigueur du système de classification des tâches.

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.

Pour l'Union

Pour l'Employeur

Denis de launay

R. Gillespie

Archie Clou

A N N E X E " C "

Les salariés réguliers en place lors de la ratification recevront à la signature de la convention un montant forfaitaire de \$375.00.

Les salariés à temps partiel en place lors de la ratification recevront à la signature de la convention un montant forfaitaire de \$200.00.

Pour l'Union

Pour l'Employeur

Denis de launay

H. Lefebvre

André Clément