



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

6540-9

06540-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-25016-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>85-06-10</b>	<b>85-07-10</b>		<b>85-03-02</b>	<b>87-03-02</b>	<b>38</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés du I.G.A. Rouleau-Therrien Inc</b> <b>Att: Mme Diane Bisson</b> <b>B.P. 88</b> <b>R.R. # 3</b> <b>Amos, QC.</b> <b>J9T 3A2</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>I.G.A. Rouleau-Therrien Inc</b> <b>1 - 7<sup>ème</sup> rue Nord</b> <b>Amos (Abitibi) QC.</b> <b>J9T 2Y3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>85-07-26</b>

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

RECHERCHE

- I.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.
- I.04= Il est convenu que l'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture total 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. A défaut d'entente après une période d'essai de trente jours l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE II

GREVES ET LOCK-OUTS

2.0I= Vu les modalités prévues dans cette convention pour le règlement des griefs, l'Employeur convient de n'imposer aucun lock-out aux salariées et l'Union convient de ne déclencher aucune grève, ralentissement, grève sur le cas 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SYNDICAT DES EMPLOYES  
DU I.G.A. ROULEAU-- THERRIEN INC.

3141 01 01



ARTICLE I

DROITS DE LA DIRECTION

- I.01= L'Union reconnait 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) Voir à ce que l'Employé ne fasse pas l'épicerie sur le temps de l'Employeur;
  - e) D'embaucher, congédier, classier, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied, discipliner et mettre à la retraite à l'âge de la retraite;
  - f) De gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de son magasin, la nature de son équipement et de ses installations, ses procédés de manutention selon ses objectifs et ses besoins;
  - g) Toutes les fonctions de la gérance qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention sont maintenues.
  
- I.02= Ces fonctions seront exercées d'une manière compatible avec les dispositions de cette convention.
  
- I.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.
  
- I.04= Il est convenu que l'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture total 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. A défaut d'entente après une période d'essai de trente jours l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE II

GREVES ET LOCK-OUTS

- 2.0I= Vu les modalités prévues dans cette convention pour le règlement des griefs, l'Employeur convient de n'imposer aucun lock-out aux salariées et l'Union convient de ne déclencher aucune grève, ralentissement, grève sur le cas 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 III

#### DELEGUES

- 3.01= Les représentants syndicaux de l'Union pourront, après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son représentant, pénétrer à l'intérieur du magasin 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 accomplir 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 IV

#### PROCEDURE DE GRIEFS

- 4.01= Il est convenu que l'Union ou tout salarié ou l'Employeur peut soulever des griefs dans le cas d'injustice, et/ou de 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;
- 4.02= Première étape: verbalement;  
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 (7) sept jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci au gérant du magasin ou à son représentant afin d'en arriver à un règlement rapide. Ce délai de (7) sept 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 du magasin ne rent pas sa décision dans le délai prescrit, le représentant syndical ou le délégué de l'Union doit en rappeler par écrit, au gérant du personnel ou à son délégué dans les (10) dix jours suivant la réception du grief à ce stade.  
Troisième étape;  
A défaut de décision écrite ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, le grief peut être soumis à l'arbitrage les dispositions de la présente convention collective.
- 4.03= La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 4.04= Toutes les ententes agrées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 4.05= 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.
- 4.06= Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 4.07= Toutes correspondance relative à l'arbitrage se fera au moyen de la poste, ou par un représentant de l'Union.

#### ARTICLE IV

- 4.08= 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 du magasin dans les cinq 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 gagné ou;
  - c) selon tout autre arrangement considéré juste par les parties ou l'arbitre, selon le cas
- 4.09= a) 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 a leurs dossiers et pour lesquelles ils ont reçu 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 a l'Union dans les (5) cinq jours ouvrables suivant la journée de l'incident. L'avis est rédigé en français ou en anglais. selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. La seule exception a ce qui précède a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour causes graves l'Employeur avise le délégué syndical.
- b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période (I) un an, après quoi il ne peut être réutilisé contre un salarié pour une infraction similaire.

#### ARTICLE V

##### ARBITRAGE

- 5.01= 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 rendu à cette étape de la procédure des griefs.
- 5.02= L'arbitre devra, dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux parties dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 5.03= L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 5.04= 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.

## ARTICLE V

- 5.05= L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 5.06= Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

## ARTICLE VI

### ANCIENNETE

- 6.01= 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.
- d) Les salariés à temps partiel après (2) deux mois d'ancienneté a (40) quarante heures par semaines devra être considéré comme salarié à temps plein.
- e) Lorsque l'Employeur fera un appel téléphonique pour remplacer un salarié qui ne c'est pas présenté à l'ouvrage pour cause maladie ou autre, devra procéder par ancienneté et demander la présence d'un représentant de l'Union.
- 6.02= 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 téléphone, le salarié mis à pied ne se présente pas au travail sans raison valable dans les trois (3) jours ouvrable, 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 a pied pour une période excédent (9) neuf mois consécutifs.
- e) Si le salarié est absent de son travail pour une période d'une demie journée ouvrable consécutive, sans 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.
- 6.03= 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.
- 6.04= 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. A 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.
- 6.05= Un salarié est en probation et ne peut accumuler d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété (232) deux cent trente-deux heures travaillées auprès de l'Employeur et a compter de ce moment son ancienneté compte depuis sa date d'embauchage

## ARTICLE VI

- 6.06= 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 magasin a le droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un autre classification d'emploi équivalente ou inférieure, pourvu qu'il en avise le gérant du magasin ou le représentant nommé par ce dernier de son intention de ce faire et pour autant que le salarié a les qualifications pour la tâche.
  - b) 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.
  - c) Un salarié régulier faisant quarante (40) heures par semaine dans tous les départements à la fois a priorité sur un salarié partiel.
- 6.07= L'Employeur convient d'afficher dans son magasin la liste d'ancienneté quatre (4) fois par année. Après l'affichage, chaque liste devient définitive pour les salariés qui y sont désignés, sauf dans le cas des salariés qui remettent en question, par le mode de règlement des griefs, l'exactitude de leur date d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste.
- 6.08= On offre aux salariés à temps plein mis à pied des emplois à temps partiel.
- a) Les salariés à temps partiel reclassifiés comme salariés à plein temps dans des emplois qui exigent les mêmes aptitudes, ne sont pas tenus de faire une période de probation additionnelle.
  - b) Un salarié à temps partiel, reclassifié à un poste à plein temps, conserve la moitié de son ancienneté à temps partiel jusqu'à concurrence de deux (2) ans, dans son emploi à plein temps (autrement dit, il s'agit d'un maximum d'une (1) année d'ancienneté à titre de salarié à plein temps). L'ancienneté ainsi acquise peut être utilisée en cas de mise à pied, rappel, hausse de salaire et vacances, mais ne s'applique pas à l'admissibilité du salarié aux différents avantages accordés aux salariés à plein temps.
  - 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 à plein temps et subséquentement retourné à un poste à temps partiel conservé au compte son ancienneté à temps partiel et à plein temps.
  - e) Un salarié à plein temps converti en salarié à temps partiel conserve son ancienneté à plein temps sur la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 6.09= 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.
- 6.10= Il incombe à un salarié d'aviser l'Employeur dans les plus brefs délais à l'aide des formules fournies par elle 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 la faire, l'Employeur ne peut être tenu responsable de ne pas s'être conformé aux dispositions de la présente convention qui exigent pareils renseignements.
- 6.11= En cas d'absence due à une maladie ou un accident non indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une durée de douze (12) mois.

## ARTICLE VI

- 6.II= b) En cas d'absence due à une maladie ou accident indemnisable, le salarié continu d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'est pas rétablie.
- c) L'Employeur fera tout en son possible pour réintégrer un salarié accidenté indemnisable ou non (alors qu'il était au service de l'Employeur) en autant qu'il ait les capacités pour accomplir un travail au sein d'un magasin, comme le ferait normalement tout autre salarié.
- 6.I2= Etant donné que l'Union reconnaît que l'Employeur doit embaucher des salariés à temps partiel, il est mutuellement convenue 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 à temps plein. Il est toutefois entendu que cela s'applique seulement quant deux (2) 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 les vacances, maladie ou accidents.

## ARTICLE VII

### HEURES DE TRAVAIL

- 7.01= 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 trois (3) heures.
- c) Si la bonne marche du département l'exige et le salarié est consentant, il peut faire quarante-quatre (44) heures maximum et être payé temps régulier.
- d) 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 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.
- 7.02= Dans tous les cas, le programme d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 7.03= Les salariés à temps partiel poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'il 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.
- 7.04= Une programmation de travail sera affichée dans l'établissement avant le Vendredi pour (5) cinq heures de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés des départements pour la semaine suivante. Il indique les heures de travail désignées pour chaque salariés pour la semaine suivante et aucun changement n'est apporté à cet horaire sauf quant il survient une urgence qui échappe au contrôle de l'Employeur. Le délégué reçoit un exemplaire de cet horaire de travail.
- 7.05= Les salariés à temps plein seront programmés séparément des salariés à temps partiel.
- 7.06= On attend d'un salarié qu'il se présente régulièrement au travail en conformité avec l'horaire de travail. Quant il lui est impossible de respecter son horaire, il doit en aviser le gérant du magasin 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.

## ARTICLE VII

- 7.07= Les périodes de repas ne doivent pas dépasser une (1) heure, toute fois s'il à entente avec le gérant du département le salarié pourra prendre son quinze (15) minutes de repos sur son heure de repas.
- 7.08= Etant donné que l'Union reconnait que l'Employeur doit embaucher des salariés à temps partiel, il est mutuellement convenu que l'Employeur pourra faire faire quarante (40) heures à un nouveau salarié pour sa première semaine d'entraînement.

## ARTICLE VIII

### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01= 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 hebdomadaire d'heures de travail.
- 8.02= Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients lors de la fermeture du magasin, 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 du magasin 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 au magasin et qu'il jugera aptes à taire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisant pour remplir les besoins de l'opération, il assignera en commençant par les salariés à temps partiel puis les régulier 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.
- 8.03= Le travail du Dimanche sera rénuméré au taux de temps et demi (1 1/2).

## ARTICLE IX

### PERIODES DE REPOS

- 9.01= Les salariés ont une période de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire durant chaque moitié de l'avant-midi et de l'après midi de leur journée de travail, le plus près possible du milieu du tour d'équipe.
- 9.02= Le salarié qui travail (4) quatre heures consécutif à droit à une pose café et en (8) huit heures de travail il a droit à deux pause café et le samedi une journée de (7) sept heures le salarié a droit à deux (2) pause café.

## ARTICLE X

### SALAIRES

- 10.01= La description et l'application des classifications apparaissent en annexe "A" de la présente convention.

## ARTICLE X

- IO.02= Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "A" qui fait intégrante de la convention.
- IO.03= Nonobstant l'application de taux des 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 recevraient 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 prévus à cette convention.
- IO.04= Les salariés sont payés le jeudi de chaque semaine.
- IO.05= A l'intérieur des classifications, les augmentation de salaires entrent en vigueur le 1er Lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.
- IO.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 six (6) mois, le tout selon la période prévu jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- IO.07= 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.
- IO.08= 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 sien a droit à son taux de salaire régulier.
- IO.09= a) Tous les salariés a l'emploi de l'Employeur à la date de rétroaction verront leurs salaires augmenté de (6%) six pourcent à partir du mois de Mars 1985.
- IO.10= Un salarié régulier qui est affecté à un poste dans les classification de chef de rayon et chef caissière pendant plus de trois jours aura droit à dix (10%) pourcent de plus que sont salaire régulier pendant la période où il est affecté à cette classification supérieure.

## ARTICLE XI

### VACANCES PAYEES

- II.01= L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté de l'unité de négociation au moment du choix des vacances des salariés réguliers qui seront les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au deux (2) Mars courant.

ARTICLE XI

Service continu	Vacances garanties chômées payées
Moins de douze (12) mois	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum de (10) jours ouvrable)
1 ans	2 semaines à 4%
5 ans	3 semaines à 6%
10 ans	4 semaines à 8%
20 ans	5 semaines à 10%

- II.02= La période des vacances s'étend du 1er Mai au 1er Septembre et les horaires des 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 deux premières semaine de vacances entre le 1er Mai et le 1er Septembre de chaque année. Une fois l'horaire de vacance terminé dans les départements, un salarié qui à droit à une troisième, quatrième ou une cinquième semaine de vacance pourra les prendre si l'horraire le permet suivant l'ancienneté.
- II.03= Les salariés choisiront les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans le magasin par département et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 1er Mai de l'année en cours. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 1er Mai, sauf par entente entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué de l'Union.
- II.04= Les vacances ne sont pas accumulative et seront obligatoires.
- II.05= Les salariés réguliers et partiel recevront leur paie de vacances avant leur départ pour les vacances.
- II.06= Avant de partir en vacances, le salatié est mis au courant de la date pour son retour au travail une fois les vacances terminées.
- II.07= 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 au salarié à temps partiel avant son départ pour ces vacances.
- II.08= Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après (4%-6%-8%-10%) de leurs gains tel qu'applicable depuis le 2er Mars.
- II.09= Aux fins du calcul du droit aux vacances, les salariés qui commencent à travailler le ou avant le quinzième (15er) 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 (15er) jour du mois sont considérés comme étant entrés en service le premier (1er) jour du mois qui suit.

ARTICLE XII

CONGES STATUAIRES

- I2.01= a) Tout salarié régulier à droit aux congés garantis, chômés et payés suivants;  
 Jour de l'An  
 Lendemain du jour de l'An  
 Le Luidi de Pâques  
 La Confédération  
 St-Jean Batiste  
 Fête du Travail  
 Action de grâces  
 Noël  
 Lendemain de Noël  
 Fête du Dollard
- b) Pour avoir droit au paiement des congés payés mentionnés, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit la fête, a mois de raison valables dont la preuve lui incombe.
- I2.02= Si un des congés statutaires tombe(nt) un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de disposition contraire contenue dans un arrêt en conseil applicable aux salariés.
- I2.03= 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.
- I2.04= 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 rénuméré 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.
- I2.05= 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 XIII

CONGES SOCIAUX

- I3.01= a) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers et temps partiel cinq (5) jours de congé payés lors du décès d'un parents suivant;
- |             |      |       |
|-------------|------|-------|
| Conjoint    | Père | Frère |
| Ses Enfants | Mère | Soeur |
- b) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers et temps partiel trois (3) jours de congé payé lors du décès d'un parents suivant;
- |              |            |             |
|--------------|------------|-------------|
| Grand-Père   | Beau-Père  | Brut        |
| Grand-Mère   | Belle-Mère | Beau-Frère  |
| Petit-Enfant | Gendre     | Belle-Soeur |
- c) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers et temps partiel un (1) jour de congé payé lors du décès d'un parents suivant;
- |       |       |
|-------|-------|
| Oncle | Tante |
|-------|-------|

#### ARTICLE XIII

- d) L'Employeur convient que les congés de mortalités ne peuvent avoir aucun rapport avec les congés de vacances du salarié, si cela ce produit le salarié pourra en plus de ses vacances avoir ces congés de mortalités payé.
- e) Ces journées seront payés si le salarié est cédulé en remontant de quatre (4) semaines sur l'horraire régulière.
- f) L'Employeur considère un salarié non marié comme conjoint après deux (2) ans de concubinage.

#### ARTICLE XIV

##### NAISSANCE

- I4.0I= Tous salariés dont l'épouse donne naissance à un enfant, à droit à (2) deux jours entier de congés payé, soit le jour de la naissance ou le jour où sa femme quitte l'hospital.

#### ARTICLE XV

##### CONGE SANS SOLDE

- I5.0I= 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 à moins que cela nuise pas à la bonne marche du département. Tout refus doit être motivé.
- I5.02= L'Employeur accorde un congé sans solde sans perte d'ancienneté à un salarié après entente avec la direction et l'Employeur.

#### ARTICLE XVI

##### CONGE MATERNITE

- I6.0I= La salariée enceinte à droit à un congé maternité non payé à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat médical peut être vérifié par un médecin par l'Employeur. 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 huitième (8) mois de sa grossesse, si l'Employeur l'exige. A son retour au travail, cette salariée ne perdra aucun de ses droit acquis et elle sera rénuméré au taux applicable dans sa fonction au moment de son retour.

#### ARTICLE XVII

##### SECURITE ET SANTE

- I7.0I= L'Employeur continu à prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures de travail.
- I7.02= Le salarié à temps partiel qui fait trente (30) heures par semaine, pourra s'il le désire faire partie de l'assurance groupe offerte par l'Employeur après rencontre avec ce dernier.

## ARTICLE XVIII

### CONGE MALADIE

- I8.01= L'Employeur s'engage à accordé aux salarié réguliers six (6) jours de congés maladie payés dans l'année 1985-1986 et six (6) jours dans l'année 1986-1987 de la présente convention. ~~pour~~  
Les congés maladie seront répartient comme suit se le salarié quitte son emploie avant la fin de la convention; (1) un jour de congé par (2) deux mois de convention, si le salarié quitte son emploi il devra remboursé le congé maladie pris en trop.  
Si le salarié prend plus de deux (2) jours de congé maladie de suite ou le lendemain de congé statutaire ou la journée d'inventaire d'épicerie, le salarié devra présenter un papier du médecin.
- I8.02= L'Employeur s'engage à accorder aux salariés à temps partiel (3) jours de congé maladie payés pour l'année 1985-1986 et (3) trois jours pour l'année 1986-1987 de la présente convention.  
Le salarié à temps partiel devra avoir (1) un ans d'ancienneté au service de l'Employeur . Si le salarié quitte son emploi avant la fin de la présente convention il devra rembourser les journées pris en trop, les journées seront compter comme suit; (1) une journée par (4) quatre mois de la convention.
- I8.03= Les congés maladie pour l'équipe de nuit équivaut à dix (10) heures.

## ARTICLE XIX

### FONCTION DE JUGE OU DE TEMOIN

- I9.01= 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.
- I9.02= Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas affectivement 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.
- I9.03= 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 XX

### UNIFORMES

- 20.01= L'Employeur s'engage à fournir gratuitement en quantité raisonnable et suffisante les uniformes, les outils et les vêtement protecteurs sans frais pour les salariés. Les uniformes de la boucherie et des fruit et légumes seront nettoyés au frais de l'Employeur, et les uniformes des caissières et des garçons dans l'épicerie seront nettoyés par eux même.

## ARTICLE XXI

### CLAUSES GENERALES

- 21.01= L'Employeur convient d'afficher des cartes d'atelier syndical dans le magasin 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.

## ARTICLE XXI

- 2I.02= 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.
- 2I.03= Tableau d'affichage  
L'Employeur convient de mettre à la disposition de l'Union dans son magasin un tableau sur lequel les avis suivants seront affichés;  
a) Avis d'élection - résultats 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 du magasin ou la personne désignée par lui avant d'être affiché.
- 2I.04= Salle de repos;  
Une salle adéquate pour le lunch et le 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 d'hygiène.
- 2I.05= Lors d'une élection fédérale ou provinciale, l'Employeur déterminera sur la programmation de travail, les heures d'absence pour chaque salarié, sans perte de salaire selon la loi applicable.

## ARTICLE XXII

### SUCESSEURS ET CESSIONNAIRES

- 22.0I= 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 XXIII

### ADHESION SYNDICALE

- 23.0I= 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.
- 23.02= 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.
- 23.03= Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou parties des frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de (232) deux cent trente-deux heures travaillées auprès de l'Employeur suivant la date de son embauchage de la façon prescrite par l'Union. L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue 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.
- 23.04= 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 au calendrier de ces périodes au début de chaque année fiscale.

#### ARTICLE XXIII

- 23.05= Au moment de la remise prévu ici au secrétaire-trésorier de l'Union l'Employeur fournit un état indiquant le nom de chaque salariés sur la paie duquel un prélèvement a été effectué ainsi qu'une liste des salariés embauchés et congédiés chaque mois de même que les salariés initiaux des salariés nouvellement embauchés.
- 23.06= Il est convenue 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 cette article.
- 23.07= 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 social, 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.
- 23.08= 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 des membres de la direction mandatés pour traiter des griefs. L'Employeur informe l'Union, de tout changement dans la liste.
- 23.09= 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 des délégués indiquant la date de leur entrée en fonction comme délégués syndicaux. L'Union informe l'Employeur, de tout changement dans la liste.
- 23.I0= 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 en spécifiant le nom, le numéro de matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance social, la fonction, le taux de salaire et la date d'embauchage.
- 23.II= Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salariés, ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 Février.

#### ARTICLE XXIV

##### DUREE DE LA CONVENTION

- 24.0I= La présente convention entre en vigueur le 2 Mars 1985 et demeure en vigueur jusqu'au 2 Mars 1987. Les salaires de la présente convention seront renégociables le 2 Mars 1986.
- 24.02= 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.
- 24.03= L'Employeur et l'Union s'engagent à commencer à négocier la prochaine convention en Janvier 1987.

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET  
ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

Description des classification=

Premier Commis= \$7.25

Commis "A"= \$6.00

Commis "B"= \$5.50

Deuxième Caissière= \$6.50

Commis "B" Caissière= \$6.25

Premier Boucher= \$8.50

Boucher= \$6.50

Commis "B" Viande= \$6.25

Préposé à la réception= \$6.50

Les nouveaux salariés à tous les six (6) mois verront une augmentation de cinquante (50) cent sur une période de deux (2) ans.

L'Equipe de nuit reçoit une prime de cinquante (50) cents de l'heure et le responsable de l'équipe de nuit reçoit une prime additionnel de cinquante (50) cents de l'heure.

Salarié à temps partiel= \$5.40

Les nouveaux salariés à temps partiel verront à tous les six (6) mois une augmentation de vingt-cinq (25) cents sur une période de deux (2) ans.

ANNEXE "B"

Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de réification reçoit une augmentation de salaire selon son ancienneté prévu à l'échelle de salaire à l'annexe "A" de la présente convention collective.

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de réification reçoit une augmentation de salaire selon son ancienneté prévu à l'échelle de salaire à l'annexe "A" de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI chacune des parties à fait signer cette convention par ses représentants dûment autorisés ce 10 jours de juin 1985.

Pour l'Employeur

[Signature]

[Signature]

Signé au nom de l'Union

[Signature]

[Signature]

[Signature]



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

6540-9

06540-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-25016-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>85-06-10</b>	<b>85-07-10</b>		<b>85-03-02</b>	<b>87-03-02</b>	<b>38</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés du I.G.A. Rouleau-Therrien Inc</b> <b>Att: Mme Diane Bisson</b> <b>B.P. 88</b> <b>R.R. # 3</b> <b>Amos, QC.</b> <b>J9T 3A2</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>I.G.A. Rouleau-Therrien Inc</b> <b>1 - 7<sup>ème</sup> rue Nord</b> <b>Amos (Abitibi) QC.</b> <b>J9T 2Y3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>85-07-26</b>

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

RECHERCHE

- I.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.
- I.04= Il est convenu que l'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture total 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. A défaut d'entente après une période d'essai de trente jours l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE II

GREVES ET LOCK-OUTS

2.0I= Vu les modalités prévues dans cette convention pour le règlement des griefs, l'Employeur convient de n'imposer aucun lock-out aux salariées et l'Union convient de ne déclencher aucune grève, ralentissement, grève sur le cas 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SYNDICAT DES EMPLOYES  
DU I.G.A. ROULEAU-- THERRIEN INC.

3141 01 01



ARTICLE I

DROITS DE LA DIRECTION

- I.01= L'Union reconnait 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) Voir à ce que l'Employé ne fasse pas l'épicerie sur le temps de l'Employeur;
  - e) D'embaucher, congédier, classier, diriger, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied, discipliner et mettre à la retraite à l'âge de la retraite;
  - f) De gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de son magasin, la nature de son équipement et de ses installations, ses procédés de manutention selon ses objectifs et ses besoins;
  - g) Toutes les fonctions de la gérance qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention sont maintenues.
  
- I.02= Ces fonctions seront exercées d'une manière compatible avec les dispositions de cette convention.
  
- I.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.
  
- I.04= Il est convenu que l'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture total 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. A défaut d'entente après une période d'essai de trente jours l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE II

GREVES ET LOCK-OUTS

- 2.0I= Vu les modalités prévues dans cette convention pour le règlement des griefs, l'Employeur convient de n'imposer aucun lock-out aux salariées et l'Union convient de ne déclencher aucune grève, ralentissement, grève sur le cas 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 III

#### DELEGUES

- 3.01= Les représentants syndicaux de l'Union pourront, après avoir signalé leur présence au gérant du magasin ou à son représentant, pénétrer à l'intérieur du magasin 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 accomplir 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 IV

#### PROCEDURE DE GRIEFS

- 4.01= Il est convenu que l'Union ou tout salarié ou l'Employeur peut soulever des griefs dans le cas d'injustice, et/ou de 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;
- 4.02= Première étape: verbalement;  
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 (7) sept jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci au gérant du magasin ou à son représentant afin d'en arriver à un règlement rapide. Ce délai de (7) sept 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 du magasin ne rent pas sa décision dans le délai prescrit, le représentant syndical ou le délégué de l'Union doit en rappeler par écrit, au gérant du personnel ou à son délégué dans les (10) dix jours suivant la réception du grief à ce stade.  
Troisième étape;  
A défaut de décision écrite ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur, le grief peut être soumis à l'arbitrage les dispositions de la présente convention collective.
- 4.03= La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 4.04= Toutes les ententes agrées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 4.05= 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.
- 4.06= Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 4.07= Toutes correspondance relative à l'arbitrage se fera au moyen de la poste, ou par un représentant de l'Union.

#### ARTICLE IV

- 4.08= 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 du magasin dans les cinq 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 gagné ou;
  - c) selon tout autre arrangement considéré juste par les parties ou l'arbitre, selon le cas
- 4.09= a) 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 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 (5) cinq jours ouvrables suivant la journée de l'incident. L'avis est rédigé en français ou en anglais. selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. La seule exception à ce qui précède a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour causes graves l'Employeur avise le délégué syndical.
- b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période (I) un an, après quoi il ne peut être réutilisé contre un salarié pour une infraction similaire.

#### ARTICLE V

##### ARBITRAGE

- 5.01= 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 rendu à cette étape de la procédure des griefs.
- 5.02= L'arbitre devra, dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux parties dans les trente (30) jours suivant sa nomination.
- 5.03= L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 5.04= 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.

## ARTICLE V

- 5.05= L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 5.06= Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

## ARTICLE VI

### ANCIENNETE

- 6.01= 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.
- d) Les salariés à temps partiel après (2) deux mois d'ancienneté a (40) quarante heures par semaines devra être considéré comme salarié à temps plein.
- e) Lorsque l'Employeur fera un appel téléphonique pour remplacer un salarié qui ne c'est pas présenté à l'ouvrage pour cause maladie ou autre, devra procéder par ancienneté et demander la présence d'un représentant de l'Union.
- 6.02= 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 téléphone, le salarié mis à pied ne se présente pas au travail sans raison valable dans les trois (3) jours ouvrable, 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 a pied pour une période excédent (9) neuf mois consécutifs.
- e) Si le salarié est absent de son travail pour une période d'une demie journée ouvrable consécutive, sans 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.
- 6.03= 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.
- 6.04= 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. A 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.
- 6.05= Un salarié est en probation et ne peut accumuler d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété (232) deux cent trente-deux heures travaillées auprès de l'Employeur et a compter de ce moment son ancienneté compte depuis sa date d'embauchage

## ARTICLE VI

- 6.06= 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 magasin a le droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans un autre classification d'emploi équivalente ou inférieure, pourvu qu'il en avise le gérant du magasin ou le représentant nommé par ce dernier de son intention de ce faire et pour autant que le salarié a les qualifications pour la tâche.
  - b) 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.
  - c) Un salarié régulier faisant quarante (40) heures par semaine dans tous les départements à la fois a priorité sur un salarié partiel.
- 6.07= L'Employeur convient d'afficher dans son magasin la liste d'ancienneté quatre (4) fois par année. Après l'affichage, chaque liste devient définitive pour les salariés qui y sont désignés, sauf dans le cas des salariés qui remettent en question, par le mode de règlement des griefs, l'exactitude de leur date d'ancienneté dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste.
- 6.08= On offre aux salariés à temps plein mis à pied des emplois à temps partiel.
- a) Les salariés à temps partiel reclassifiés comme salariés à plein temps dans des emplois qui exigent les mêmes aptitudes, ne sont pas tenus de faire une période de probation additionnelle.
  - b) Un salarié à temps partiel, reclassifié à un poste à plein temps, conserve la moitié de son ancienneté à temps partiel jusqu'à concurrence de deux (2) ans, dans son emploi à plein temps (autrement dit, il s'agit d'un maximum d'une (1) année d'ancienneté à titre de salarié à plein temps). L'ancienneté ainsi acquise peut être utilisée en cas de mise à pied, rappel, hausse de salaire et vacances, mais ne s'applique pas à l'admissibilité du salarié aux différents avantages accordés aux salariés à plein temps.
  - 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 à plein temps et subséquemment retourné à un poste à temps partiel conservé au compte son ancienneté à temps partiel et à plein temps.
  - e) Un salarié à plein temps converti en salarié à temps partiel conserve son ancienneté à plein temps sur la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 6.09= 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 paies en remplacement de l'avis.
- 6.10= Il incombe à un salarié d'aviser l'Employeur dans les plus brefs délais à l'aide des formules fournies par elle 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 la faire, l'Employeur ne peut être tenu responsable de ne pas s'être conformé aux dispositions de la présente convention qui exigent pareils renseignements.
- 6.11= En cas d'absence due à une maladie ou un accident non indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une durée de douze (12) mois.

## ARTICLE VI

- 6.II= b) En cas d'absence due à une maladie ou accident indemnisable, le salarié continu d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'est pas rétablie.
- c) L'Employeur fera tout en son possible pour réintégrer un salarié accidenté indemnisable ou non (alors qu'il était au service de l'Employeur) en autant qu'il ait les capacités pour accomplir un travail au sein d'un magasin, comme le ferait normalement tout autre salarié.
- 6.I2= Etant donné que l'Union reconnaît que l'Employeur doit embaucher des salariés à temps partiel, il est mutuellement convenue 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 à temps plein. Il est toutefois entendu que cela s'applique seulement quant deux (2) 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 les vacances, maladie ou accidents.

## ARTICLE VII

### HEURES DE TRAVAIL

- 7.01= 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 trois (3) heures.
- c) Si la bonne marche du département l'exige et le salarié est consentant, il peut faire quarante-quatre (44) heures maximum et être payé temps régulier.
- d) 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 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.
- 7.02= Dans tous les cas, le programme d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 7.03= Les salariés à temps partiel poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'il 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.
- 7.04= Une programmation de travail sera affichée dans l'établissement avant le Vendredi pour (5) cinq heures de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés des départements pour la semaine suivante. Il indique les heures de travail désignées pour chaque salariés pour la semaine suivante et aucun changement n'est apporté à cet horaire sauf quant il survient une urgence qui échappe au contrôle de l'Employeur. Le délégué reçoit un exemplaire de cet horaire de travail.
- 7.05= Les salariés à temps plein seront programmés séparément des salariés à temps partiel.
- 7.06= On attend d'un salarié qu'il se présente régulièrement au travail en conformité avec l'horaire de travail. Quant il lui est impossible de respecter son horaire, il doit en aviser le gérant du magasin 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.

## ARTICLE VII

- 7.07= Les périodes de repas ne doivent pas dépasser une (1) heure, toute fois s'il à entente avec le gérant du département le salarié pourra prendre son quinze (15) minutes de repos sur son heure de repas.
- 7.08= Etant donné que l'Union reconnait que l'Employeur doit embaucher des salariés à temps partiel, il est mutuellement convenu que l'Employeur pourra faire faire quarante (40) heures à un nouveau salarié pour sa première semaine d'entraînement.

## ARTICLE VIII

### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01= 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 hebdomadaire d'heures de travail.
- 8.02= Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients lors de la fermeture du magasin, 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 du magasin 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 au magasin et qu'il jugera aptes à taire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisant pour remplir les besoins de l'opération, il assignera en commençant par les salariés à temps partiel puis les régulier 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.
- 8.03= Le travail du Dimanche sera rénuméré au taux de temps et demi (1 1/2).

## ARTICLE IX

### PERIODES DE REPOS

- 9.01= Les salariés ont une période de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire durant chaque moitié de l'avant-midi et de l'après midi de leur journée de travail, le plus près possible du milieu du tour d'équipe.
- 9.02= Le salarié qui travail (4) quatre heures consécutif à droit à une pose café et en (8) huit heures de travail il a droit à deux pause café et le samedi une journée de (7) sept heures le salarié a droit à deux (2) pause café.

## ARTICLE X

### SALAIRES

- 10.01= La description et l'application des classifications apparaissent en annexé "A" de la présente convention.

## ARTICLE X

- IO.02= Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "A" qui fait intégrante de la convention.
- IO.03= Nonobstant l'application de taux des 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 recevraient 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 prévus à cette convention.
- IO.04= Les salariés sont payés le jeudi de chaque semaine.
- IO.05= A l'intérieur des classifications, les augmentation de salaires entrent en vigueur le 1er Lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.
- IO.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 six (6) mois, le tout selon la période prévu jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- IO.07= 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.
- IO.08= 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 sien a droit à son taux de salaire régulier.
- IO.09= a) Tous les salariés a l'emploi de l'Employeur à la date de rétroaction verront leurs salaires augmenté de (6%) six pourcent à partir du mois de Mars 1985.
- IO.10= Un salarié régulier qui est affecté à un poste dans les classification de chef de rayon et chef caissière pendant plus de trois jours aura droit à dix (10%) pourcent de plus que sont salaire régulier pendant la période où il est affecté à cette classification supérieure.

## ARTICLE XI

### VACANCES PAYEES

- II.01= L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté de l'unité de négociation au moment du choix des vacances des salariés réguliers qui seront les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au deux (2) Mars courant.

ARTICLE XI

Service continu	Vacances garanties chômées payées
Moins de douze (12) mois	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum de (10) jours ouvrable)
1 ans	2 semaines à 4%
5 ans	3 semaines à 6%
10 ans	4 semaines à 8%
20 ans	5 semaines à 10%

- II.02= La période des vacances s'étend du 1er Mai au 1er Septembre et les horaires des 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 deux premières semaine de vacances entre le 1er Mai et le 1er Septembre de chaque année. Une fois l'horaire de vacance terminé dans les départements, un salarié qui à droit à une troisième, quatrième ou une cinquième semaine de vacance pourra les prendre si l'horraire le permet suivant l'ancienneté.
- II.03= Les salariés choisiront les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans le magasin par département et la liste des vacances devra être affichée au plus tard le 1er Mai de l'année en cours. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 1er Mai, sauf par entente entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué de l'Union.
- II.04= Les vacances ne sont pas accumulative et seront obligatoires.
- II.05= Les salariés réguliers et partiel recevront leur paie de vacances avant leur départ pour les vacances.
- II.06= Avant de partir en vacances, le salatié est mis au courant de la date pour son retour au travail une fois les vacances terminées.
- II.07= 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 au salarié à temps partiel avant son départ pour ces vacances.
- II.08= Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après (4%-6%-8%-10%) de leurs gains tel qu'applicable depuis le 2er Mars.
- II.09= Aux fins du calcul du droit aux vacances, les salariés qui commencent à travailler le ou avant le quinzième (15er) 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 (15er) jour du mois sont considérés comme étant entrés en service le premier (1er) jour du mois qui suit.

ARTICLE XII

CONGES STATUAIRES

- I2.01= a) Tout salarié régulier à droit aux congés garantis, chômés et payés suivants;  
 Jour de l'An  
 Lendemain du jour de l'An  
 Le Luidi de Pâques  
 La Confédération  
 St-Jean Batiste  
 Fête du Travail  
 Action de grâces  
 Noël  
 Lendemain de Noël  
 Fête du Dollard
- b) Pour avoir droit au paiement des congés payés mentionnés, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit la fête, a mois de raison valables dont la preuve lui incombe.
- I2.02= Si un des congés statutaires tombe(nt) un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de disposition contraire contenue dans un arrêt en conseil applicable aux salariés.
- I2.03= 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.
- I2.04= 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 rénuméré 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.
- I2.05= 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 XIII

CONGES SOCIAUX

- I3.01= a) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers et temps partiel cinq (5) jours de congé payés lors du décès d'un parents suivant;
- |             |      |       |
|-------------|------|-------|
| Conjoint    | Père | Frère |
| Ses Enfants | Mère | Soeur |
- b) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers et temps partiel trois (3) jours de congé payé lors du décès d'un parents suivant;
- |              |            |             |
|--------------|------------|-------------|
| Grand-Père   | Beau-Père  | Brut        |
| Grand-Mère   | Belle-Mère | Beau-Frère  |
| Petit-Enfant | Gendre     | Belle-Soeur |
- c) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers et temps partiel un (1) jour de congé payé lors du décès d'un parents suivant;
- |       |       |
|-------|-------|
| Oncle | Tante |
|-------|-------|

### ARTICLE XIII

- d) L'Employeur convient que les congés de mortalités ne peuvent avoir aucun rapport avec les congés de vacances du salarié, si cela ce produit le salarié pourra en plus de ses vacances avoir ces congés de mortalités payé.
- e) Ces journées seront payés si le salarié est cédulé en remontant de quatre (4) semaines sur l'horraire régulière.
- f) L'Employeur considère un salarié non marié comme conjoint après deux (2) ans de concubinage.

### ARTICLE XIV

#### NAISSANCE

- I4.0I= Tous salariés dont l'épouse donne naissance à un enfant, à droit à (2) deux jours entier de congés payé, soit le jour de la naissance ou le jour où sa femme quitte l'hospital.

### ARTICLE XV

#### CONGE SANS SOLDE

- I5.0I= 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 à moins que cela nuise pas à la bonne marche du département. Tout refus doit être motivé.
- I5.02= L'Employeur accorde un congé sans solde sans perte d'ancienneté à un salarié après entente avec la direction et l'Employeur.

### ARTICLE XVI

#### CONGE MATERNITE

- I6.0I= La salariée enceinte à droit à un congé maternité non payé à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat médical peut être vérifié par un médecin par l'Employeur. 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 huitième (8) mois de sa grossesse, si l'Employeur l'exige. A son retour au travail, cette salariée ne perdra aucun de ses droit acquis et elle sera rénuméré au taux applicable dans sa fonction au moment de son retour.

### ARTICLE XVII

#### SECURITE ET SANTE

- I7.0I= L'Employeur continu à prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant leurs heures de travail.
- I7.02= Le salarié à temps partiel qui fait trente (30) heures par semaine, pourra s'il le désire faire partie de l'assurance groupe offerte par l'Employeur après rencontre avec ce dernier.

## ARTICLE XVIII

### CONGE MALADIE

- I8.01= L'Employeur s'engage à accordé aux salarié réguliers six (6) jours de congés maladie payés dans l'année 1985-1986 et six (6) jours dans l'année 1986-1987 de la présente convention. <sup>pour</sup>  
Les congés maladie seront répartient comme suit se le salarié quitte son emploie avant la fin de la convention; (1) un jour de congé par (2) deux mois de convention, si le salarié quitte son emploi il devra remboursé le congé maladie pris en trop.  
Si le salarié prend plus de deux (2) jours de congé maladie de suite ou le lendemain de congé statutaire ou la journée d'inventaire d'épicerie, le salarié devra présenter un papier du médecin.
- I8.02= L'Employeur s'engage à accorder aux salariés à temps partiel (3) jours de congé maladie payés pour l'année 1985-1986 et (3) trois jours pour l'année 1986-1987 de la présente convention.  
Le salarié à temps partiel devra avoir (1) un ans d'ancienneté au service de l'Employeur . Si le salarié quitte son emploi avant la fin de la présente convention il devra rembourser les journées pris en trop, les journées seront compter comme suit; (1) une journée par (4) quatre mois de la convention.
- I8.03= Les congés maladie pour l'équipe de nuit équivaut à dix (10) heures.

## ARTICLE XIX

### FONCTION DE JUGE OU DE TMOIN

- I9.01= 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.
- I9.02= Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas affectivement 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.
- I9.03= 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 consernant l'Employeur.

## ARTICLE XX

### UNIFORMES

- 20.01= L'Employeur s'engage à fournir gratuitement en quantité raisonnable et suffisante les uniformes, les outils et les vêtement protecteurs sans frais pour les salariés. Les uniformes de la boucherie et des fruit et légumes seront nettoyés au frais de l'Employeur, et les uniformes des caissières et des garçons dans l'épicerie seront nettoyés par eux même.

## ARTICLE XXI

### CLAUSES GENERALES

- 21.01= L'Employeur convient d'afficher des cartes d'atelier syndical dans le magasin 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.

## ARTICLE XXI

- 2I.02= 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.
- 2I.03= Tableau d'affichage  
L'Employeur convient de mettre à la disposition de l'Union dans son magasin un tableau sur lequel les avis suivants seront affichés;  
a) Avis d'élection - résultats 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 du magasin ou la personne désignée par lui avant d'être affiché.
- 2I.04= Salle de repos;  
Une salle adéquate pour le lunch et le 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 d'hygiène.
- 2I.05= Lors d'une élection fédérale ou provinciale, l'Employeur déterminera sur la programmation de travail, les heures d'absence pour chaque salarié, sans perte de salaire selon la loi applicable.

## ARTICLE XXII

### SUCESSEURS ET CESSIONNAIRES

- 22.0I= 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 XXIII

### ADHESION SYNDICALE

- 23.0I= 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.
- 23.02= 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.
- 23.03= Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou parties des frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de (232) deux cent trente-deux heures travaillées auprès de l'Employeur suivant la date de son embauchage de la façon prescrite par l'Union. L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue 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.
- 23.04= 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 au calendrier de ces périodes au début de chaque année fiscale.

#### ARTICLE XXIII

- 23.05= Au moment de la remise prévu ici au secrétaire-trésorier de l'Union l'Employeur fournit un état indiquant le nom de chaque salariés sur la paie duquel un prélèvement a été effectué ainsi qu'une liste des salariés embauchés et congédiés chaque mois de même que les salariés initiaux des salariés nouvellement embauchés.
- 23.06= Il est convenue 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 cette article.
- 23.07= 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 social, 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.
- 23.08= 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 des membres de la direction mandatés pour traiter des griefs. L'Employeur informe l'Union, de tout changement dans la liste.
- 23.09= 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 des délégués indiquant la date de leur entrée en fonction comme délégués syndicaux. L'Union informe l'Employeur, de tout changement dans la liste.
- 23.I0= 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 en spécifiant le nom, le numéro de matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance social, la fonction, le taux de salaire et la date d'embauchage.
- 23.II= Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salariés, ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 Février.

#### ARTICLE XXIV

##### DUREE DE LA CONVENTION

- 24.0I= La présente convention entre en vigueur le 2 Mars 1985 et demeure en vigueur jusqu'au 2 Mars 1987. Les salaires de la présente convention seront renégociables le 2 Mars 1986.
- 24.02= 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.
- 24.03= L'Employeur et l'Union s'engagent à commencer à négocier la prochaine convention en Janvier 1987.

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET  
ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

Description des classification=

Premier Commis= \$7.25

Commis "A"= \$6.00

Commis "B"= \$5.50

Deuxième Caissière= \$6.50

Commis "B" Caissière= \$6.25

Premier Boucher= \$8.50

Boucher= \$6.50

Commis "B" Viande= \$6.25

Préposé à la réception= \$6.50

Les nouveaux salariés à tous les six (6) mois verront une augmentation de cinquante (50) cent sur une période de deux (2) ans.

L'Equipe de nuit reçoit une prime de cinquante (50) cents de l'heure et le responsable de l'équipe de nuit reçoit une prime additionnel de cinquante (50) cents de l'heure.

Salarié à temps partiel= \$5.40

Les nouveaux salariés à temps partiel verront à tous les six (6) mois une augmentation de vingt-cinq (25) cents sur une période de deux (2) ans.

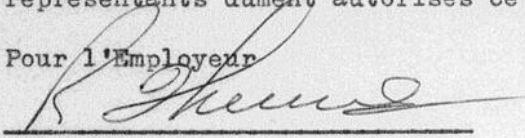
ANNEXE "B"

Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de réтификаtion reçoit une augmentation de salaire selon son ancienneté prévu à l'échelle de salaire à l'annexe "A" de la présente convention collective.

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de rétifica-tion reçoit une augmentation de salaire selon son ancienneté prévu à l'échelle de salaire à l'annexe "A" de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI chacune des parties à fait signer cette convention par ses représentants dûment autorisés ce 10 jours de juin 1985.

Pour l'Employeur





Signé au nom de l'Union

