

NOM

NO

04382-8

C.A.E. 6328 NO.CONV. 43828
AFFIL. 7 NB.EMPL. 98
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 58240 61
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M99438001
DATE ENR.840611



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

04382-8
8 4 0 5 0 7 0

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6356-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-28	84-04-18		83-12-31	85-12-31	23

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce local 500 - RCIA Att.: M. Thomas Kukovica, prés. 1405 Henri-Bourassa O., ste 100 Montréal, Qué H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Supermarché Victor (1981) Inc 107 Pl. Bourget Nord Joliette, Qué J6E 5E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-08</u> Activité <u>6310 (\$)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Super Marché Victor Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

84-05-14

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 5 0 6 9**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **04382-8**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14716-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-28	84-04-18		83-12-31	85-12-31	44

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - R.C.I.A. Att.: M. Thomas Kukovica, prés. 1405 Henri-Bourassa O., ste 100 Montréal Qué H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Marché Bel-Air Inc 350 rue Beaudry Nord Joliette, Qué J6E 6A6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région 06-08 Activité 6310 (8) Affiliation 7

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
Pierrette David /sg	84-05-14

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 5 0 6 8**

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

04382-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14900-01
Date	Signature 84-03-23	Reception 84-04-18	Durée	Du 83-12-31	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 31

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce local 500 - R.C.I.A. Att.: M. Thomas Kukovica, prés. 1405 Henri-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Supermarché Marcel Beaulieu Inc 588 rue St-Charles Borromée Joliette, Qué J6E 4S6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-08</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>7</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
Pierrette David /sg	84-05-14

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

003 (113)

RECHERCHE

1984 - 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SUPERMARCHE MARCEL BEAULIEU INC.
ayant son établissement situé au
588, St-Charles Borromée,
Joliette, Québec
J6E 4S6

et

MARCHE BEL-AIR INC.
ayant son établissement situé au
350, rue Beaudry Nord
Joliette, Québec
J6E 6A6

et

SUPERMARCHE VICTOR (1981) INC.
ayant son établissement situé à
107, Place Bourget Nord
Joliette, Québec
J6E 5E6

ou leurs successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de
Commerce, affiliée à FAT, COI, FTQ, CTM.

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:



84 APR 18 10:31

TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES..... 3
.03 -	NOTES..... 5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 9
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 10
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 12
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 26
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 30
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 32
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 33
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 42
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 44
ARTICLE XII	SALAIRES..... 47
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 50
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 52
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 56
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 57
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 59
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 60
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 66
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 67
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 70
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 73
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE..... 76
ANNEXE "C"	CONSETEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION..... 77
ANNEXE "D"	DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE/REPOSE A UNE DEMANDE..... 78
ANNEXE "E"	AVIS DE MISE A PIED/AVIS DE RAPPEL..... 79
ANNEXE "F"	DEMANDE DE RETROGRADATION/CHANGEMENT D'EQUIPE..... 80
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE..... 81
ANNEXE "H"	AVIS DE REMPLACEMENT..... 82
ANNEXE "I"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES..... 83

ARTICLE .01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap, il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Jour:

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

H) Jours ouvrables:

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

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)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

K) Double emploi: (BEL-AIR SEULEMENT)

Tout salarié régulier qui exerce régulièrement chez un autre employeur un travail de vingt (20) heures et plus par semaine.

ARTICLE .03 - NOTESA) Masculin - Féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

Singulier - Pluriel

A moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.

B) Annexe

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention.

C) Convention supérieure à la loi

Si une loi applicable au salarié régi par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent.

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

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.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 A) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés de:

Supermarché Marcel Beaulieu Inc., le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail".

- B) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés de:

Marché Bel-Air Inc., le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail".

- C) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés de:

Supermarché Victor (1981) Inc., le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail".

- 1.02 Pour l'application de la présente convention les rayons de l'établissement sont:

- a) le rayon de l'épicerie;
- b) le rayon des viandes;
- c) le rayon des fruits et légumes;
- d) le rayon du service;

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.03 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.
- Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.
- 1.04 En autant que cette unité de négociation est concernée, l'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de tout autre Union dans le but de:
- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou
 - b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.
- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.
- 1.06 A) Toute personne non membre de l'Union n'exécute aucun travail dans l'établissement ou ses dépendances, à l'exception des personnes cadres.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

Les fournisseurs qui plaçaient leur marchandise à la date de l'acceptation de la convention, peuvent continuer la même pratique; mais l'Employeur ne permet à aucun autre fournisseur de placer sa marchandise pendant la durée de cette convention.

- C) Aucun nouveau contrat à forfait n'est signé par l'Employeur pour du travail qui est présentement accompli par les salariés couverts par cette convention sans être préalablement négocié avec l'Union.
- D) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.
- E) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix-huit dollars (\$18.00) l'heure toute heure effectuée par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.07 Aux fins d'échange de correspondance:

- a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
- b) l'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.
- c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

1.08 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement de la production;
 - b) de déterminer les qualifications normales pour remplir un poste;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;
 - d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
 - e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement.
 - f) BEL-AIR SEULEMENT
L'Employeur peut exiger qu'un salarié régulier mette fin à son double emploi, s'il ne peut se conformer aux exigences du paragraphe a) de cet article.
 - g) L'Employeur ne peut exercer ces droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements à apporter doit être accordée à chaque salarié qui peut être affecté afin qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de perte de salaire pour le salarié.

Un salarié déplacé doit utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention.

ARTICLE III - ADHESION 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.

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1er jour de travail) et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, 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 prélevés au cours du mois précédent.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "I" de la convention.
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.
- 3.07 L'Union ne rejète aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.08 L'Union communique par écrit à l'Employeur, par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur met fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.
- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. 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.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux, tels que:

- le plan d'assurance-groupe;
- le plan dentaire.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et l'Union les rembourse.

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...).

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

- a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de quinze (15) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié pour chaque activité.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges à l'exception de son salaire comme s'il était au travail.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union obtient un permis d'absence pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges comme s'il était au travail, à l'exception de son salaire.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.05 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué. Cet accord est toutefois soumis à la condition qu'un tel assistant-délégué n'exerce ces fonctions que lorsque le délégué d'Union est absent de l'établissement. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 (suite)

Le délégué et l'assistant-délégué de jour ne sont pas mutés à l'équipe de nuit sans leur consentement.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant représentant syndical. Toute décision d'un représentant syndical prévaut sur celle d'un délégué ou d'un assistant-délégué d'Union.

4.06

Le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Les délégués sont reconnus officiellement au moment où le représentant syndical avise par écrit le gérant de l'établissement de la nomination d'un délégué ou assistant-délégué.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et/ou de privilèges et/ou de droits acquis et durant les heures de travail.

Toute décision de l'Union concernant le respect de la convention prévaut sur celle du délégué.

Le délégué d'Union doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver les salariés et/ou le délégué du privilège de discuter de problèmes de relations de travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.07 Le délégué d'Union et assistant-délégué n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.
- 4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés.
- B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.
- 4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis concernant les affaires de l'Union et intéressant ses membres. Une copie de l'avis est remise au gérant ou à son remplaçant.
- 4.10 L'Employeur défraye:
- a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention. L'Employeur choisit l'endroit.
 - b) Cent dollars (\$100.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.
- L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.11 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 A) L'ancienneté (service continu) de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.
- B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.
- C) Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (ex: gérant d'établissement) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie tel que décrit en "A" pour l'application générale de la convention; cependant un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants et les promotions.
- D) Il est entendu que pour tout nouveau salarié il y a une période de probation de quarante-cinq (45) jours pour le salarié régulier et de soixante-quinze (75) jours pour le salarié à temps partiel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 D) (suite)

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

- E) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.
- F) Une (1) fois l'an, vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant:
- nom et prénom au complet du salarié;
 - sa date d'ancienneté;
 - le rayon où le salarié travaille;
 - la classification du salarié;
 - son numéro d'assurance sociale;
 - son sexe.

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

- G) Si deux (2) 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 à l'embauche.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi uniquement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes mais la durée de son service continu et son emploi sont maintenus dans tous les autres cas:
- 1° s'il est dûment congédié pour cause grave et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
 - 2° S'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours ouvrables suivant son départ pour révoquer une telle décision par écrit ou devant un (1) témoin.
 - 3° A été mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois.
 - 4° s'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union pour être valable.
- 5.03 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.04 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel soient qualifiés pour remplir la tâche selon les exigences normales de la tâche à accomplir.
- B) Si un salarié a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, il ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de neuf (9) mois.

5.06 A) Si un salarié régulier est mis à pied il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement.

Un tel salarié conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté pour tous les droits et/ou privilèges qui s'y rattachent. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement pour une durée maximale de neuf (9) mois.

B) Un salarié régulier mis à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.

A la fin de ladite période de neuf (9) mois, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

Cependant un tel salarié maintient un droit prioritaire à un emploi régulier avant tout autre salarié à temps partiel même après la période de neuf (9) mois écoulée.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.06 C) Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, un salarié régulier en mise à pied qui travaille à un poste à temps partiel, travaille selon les heures normales des salariés à temps partiel.

De plus, le temps supplémentaire doit être calculé en fonction des heures normales des salariés à temps partiel.

- 5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

Un tel salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut.

- 5.08 A) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.08 B) A l'exception du salarié visé en "A"; tout autre salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

<u>Ancienneté</u>	<u>Préavis ou paie à la place du préavis</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an à cinq (5) ans	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans à dix (10) ans	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

- C) Un préavis, tel que stipulé en A) et B) indique la date du début de la mise à pied et une copie est remise au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union, par courrier recommandé, dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié pour être valable.

- D) Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire une mise à pied collective, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300).

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de soixante (60) jours est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention. A l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.
- 5.10 A) Dans tous les cas de poste vacant, de fonction disponible et/ou de promotion, on accorde priorité du point de vue de la tâche et de l'équipe de travail au salarié possédant le plus d'ancienneté à moins de disposition contraire dans la convention et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté à condition qu'il soit qualifié selon les exigences normales de la tâche à accomplir.
- B) Le salarié à temps partiel a la priorité sur tout candidat pour tout nouveau poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité d'accréditation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.
- C) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.10 D) Dans tous les cas de déplacements de personnel prévus en A), B), C), pour satisfaire d'abord le salarié qui possède le plus d'ancienneté, l'Employeur doit donner au salarié une période d'adaptation normale pour lui permettre d'accomplir le travail de son nouveau poste.
- E) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant sept (7) jours au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé dans les limites de l'unité d'accréditation et les salariés peuvent s'y porter candidat, par écrit, pendant ce délai.
- F) L'Employeur peut nommer temporairement quelqu'un à un poste vacant, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines.
- G) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:
- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";
 - toute promotion et/ou mutation d'un salarié d'un poste à un autre;
 - l'embauche d'un nouveau salarié.
- H) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:
- nom et prénom du salarié;
 - son ancienneté;
 - sa classification avant et après son déplacement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.10 I) Copie de ces avis est adressée à l'Union et remise aux délégués d'Union de l'établissement hebdomadairement.

Tout grief découlant d'un déplacement de personnel tel que prévu en "A" doit être exposé à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage.

Si un déplacement de personnel est fait sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps.

- J) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que stipulé en "A" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.

- 5.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux du salarié à temps partiel.

- 5.12 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.

- 5.13 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 pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Dans tous les cas, le maximum de ce crédit ne dépasse pas un (1) an.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.14 Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire et de congés ou de paie de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.
- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.
- Une copie de l'avis est remise au salarié, une au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union le même jour par courrier recommandé pour être valable.
- B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.
- C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. (i.e. une cause où l'Employeur ne peut faire autrement).

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.01 D) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI pour être valable et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.
- E) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit et contenir les motifs précis de ladite mesure.
- 6.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension.
- Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date du début et de la fin d'une suspension.
- 6.03 Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est congédié, reçoit un avis écrit de congédiement.
- Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date effective d'un congédiement.
- 6.04 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.04 B) Un salarié rétrogradé reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

L'Employeur doit être en mesure de justifier toute rétrogradation et en cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

E) Tout salarié peut obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel stipulé en 5.10 en autant qu'il possède l'ancienneté requise et qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction; de plus, un salarié classifié opérateur de rayon peut être rétrogradé en faisant la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines; l'Employeur doit rétrograder un tel salarié dans son rayon en autant qu'il possède l'ancienneté requise pour déplacer un autre salarié dudit rayon.

6.05 A) L'avis ou la mesure disciplinaire sont des mesures correctives susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.05 C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, ou de congédiement pour mesure administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.06 A) Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un représentant syndical.
- B) Aucune perquisition par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin de son choix.
- C) Aucun interrogatoire concernant une infraction pénale, par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur, n'est autorisé, permis ou toléré dans l'établissement sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué ou l'assistant-délégué d'Union.
- D) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié de la part de l'Employeur ou d'une agence de sécurité au service de l'Employeur. Avec le consentement du salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et appréciation lors de la procédure de griefs.
- Toute demande de la part de l'Union concernant preuve, document ou information concernant le cas cité plus haut et refusée par l'Employeur, tout ceci ne peut servir contre un salarié en arbitrage.
- 6.07 Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.08 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.09 Un salarié ne peut être pénalisé et/ou préjudicié du fait qu'il applique la convention et/ou en exige le respect.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 7.02 Première étape: Verbalement au gérant de l'établissement
- Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.03 Deuxième étape: Par écrit au gérant de l'établissement
- Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.
- 7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.
- Si un grief est présenté en débutant à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.
- C) Si les parties jugent nécessaire d'obtenir des renseignements additionnels sur le grief, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées. Si aucune réunion n'est demandée par les parties, le grief est arbitral et l'Employeur ne peut lors de l'audition présenter une motion pour détail.
- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.
- 7.07 A) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de cinq (5) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- B) Toutes les décisions agréées par écrit entre l'Employeur et l'Union sont finales et exécutoires pour l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, incluant la suspension et/ou le congédiement pour mesure administrative, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié. De plus l'arbitre a juridiction pour décréter le réembauchage du salarié et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 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".

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.02 B) L'employeur ne peut assigner un salarié pour travailler à plus d'une équipe au cours d'une même semaine, sauf dans un cas fortuit.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.
- 9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) trente-neuf (39) heures par semaine;
 - 2) cinq (5) jours consécutifs ou quatre (4) jour consécutifs par semaine
 - 3) dix (10) heures consécutives ou moins par jour;
 - 4) BEAULIEU SEULEMENT

A l'intérieur de chaque rayon, le salarié régulier bénéficie d'un minimum de deux (2) samedis consécutifs comme congés hebdomadaires, par période de quatre (4) semaines. Cependant, le salarié reporte son congé du samedi si un autre salarié du même rayon est en vacances, en maladie ou en congé occasionnel selon 18.02.

Un salarié peut renoncer à ce privilège pour une période indéfinie sur simple présentation d'un avis écrit en ce sens à l'Employeur.

Une telle renonciation peut être résiliée en tout temps par le salarié sur simple présentation d'un avis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, par avis écrit et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs; ou renoncer à quatre (4) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours non consécutifs.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un avis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

- 9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent:

- 1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
- 3) six (6) heures minimum par semaine;
- 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
- 5) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel peut, par avis écrit et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

renoncer à quatre (4) heures consécutives minimum par jour pour trois (3) heures consécutives minimum par jour.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 B) (suite)

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un avis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

9.05

Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre huit heures (8:00H) et dix-huit heures (18:00H) le samedi dix-sept heures trente (17:30H), sauf les exceptions suivantes:

1° le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures (18:00H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21:15H).

2° le salarié régulier de jour peut, de son consentement écrit, travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures (18:00H); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21:15H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un avis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

3° le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures (18:00H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 4° un salarié peut, de son consentement écrit, débiter son horaire avant huit heures (8:00H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un avis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

- 9.06 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre dix-huit heures (18:00H) et sept heures (07:00H) le lendemain matin.

- 9.07 A) Dans la composition de l'équipe de nuit de l'établissement, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté, aux salariés de l'établissement désireux d'appartenir à l'équipe de nuit, compte tenu des classifications requises pour combler les postes disponibles.

- B) Si le nombre de salariés désireux de travailler à l'équipe de nuit est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés nécessaires, par classification, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

- C) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié de l'équipe de jour de la même classification qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.

Le même principe s'applique pour un salarié de jour qui désire obtenir une mutation à l'équipe de nuit.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.07 D) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans un rayon qui n'est pas sur le même étage, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.
- 9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures trente (17:30H) les 24 et 31 décembre.
- B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-sept heures (17:00H).
- 9.09 A) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.
- B) Une copie conforme à l'originale, à l'encre et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et seize heures (16:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après seize heures (16:00H) le jour de l'affichage. Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée et être distribuée selon la procédure établie à l'article XI.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.09 D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés à temps partiel et si le salarié appartient à l'équipe de jour ou à l'équipe de nuit.
- E) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.
- F) L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.
- G) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail sinon, il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.10 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque sa journée de travail est terminée, il poinçonne à sa sortie de la zone de travail.
- 9.11 A) L'Employeur ne doit pas utiliser le salarié à temps partiel de façon à venir à l'encontre des intérêts des salariés réguliers.
- B) L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 B) (suite)

Par conséquent, un salarié à temps partiel ne travaille pas de façon à léser un salarié régulier actuel ou éventuel ni de façon à limiter la possibilité d'augmenter le nombre de salariés réguliers ni de façon à créer la mise à pied d'un salarié régulier.

- C) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponible chaque jour en autant que le salarié soit disponible.

Le principe de non-disponibilité ne peut être utilisé de façon concertée par les salariés à temps partiel.

Un salarié à temps partiel possédant plus d'ancienneté qu'un autre a toujours le choix des heures de travail sur cet autre salarié, en autant qu'il soit disponible.

- D) Dans tous les cas où il y a possibilité de faire travailler un salarié à temps partiel en moyenne trente quatre (34) heures et plus pendant cinq (5) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas huit (8) semaines, ou de vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être préalablement avisé par écrit des dates de début et de la fin de la période de remplacement ainsi que le nom de la personne qu'il remplace. Copie d'un tel préavis est préalablement remise au délégué d'Union concerné pour être valable.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.12 A) L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité.

Un exemplaire de la formule de disponibilité apparaît à l'annexe "G".

- B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même.
- C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du cinquième (5^e) lundi suivant la date de remise au gérant de l'établissement et au délégué d'Union.
- D) Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins cinq (5) semaines consécutives à moins d'un congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou pour raison majeure dont la preuve lui incombe.

Si le nombre de salariés à temps partiel disponibles le samedi est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés à temps partiel nécessaires, par classification selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

- E) Un salarié à temps partiel peut être temporairement non disponible (i.e. aucune heure) pour une période de deux (2) semaines complètes consécutives ou moins. Un tel salarié est assujéti aux paragraphes B), C) et D).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure 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 (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14:00H).
- C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).
- 10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi ($\frac{1}{2}$) heure pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail. Cette période de repas est payée et fait partie de son horaire de travail.
- 10.03 Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas sauf de son consentement.
- 10.04 Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée 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.
- Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, le salarié régulier qui travaille cinq (5) heures ou moins dans une journée bénéficie que d'une (1) seule pause payée.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.05 A) Tout salarié à temps partiel bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pour chaque demi-période de travail vers le milieu de chaque demi-période, pourvu qu'il travaille six (6) heures et plus par jour; si le salarié travaille quatre (4) heures mais moins de six (6) heures par jour, il bénéficie d'une (1) pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans les trente (30) minutes qui précèdent ou suivent le commencement ou la fin de la période de travail ni les trente (30) minutes précédant ou suivant l'heure de repas.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), tout salarié à temps partiel (classifié aide-caissier) bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pour chaque demi-période de travail vers le milieu de chaque demi période, pourvu qu'il travaille six (6) heures et plus par jour; si le salarié travaille cinq (5) heures mais moins de six (6) heures le jeudi soir et/ou le vendredi soir, il bénéficie d'une pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans les trente (30) minutes qui précèdent ou suivent le commencement ou la fin de la période de travail ni les trente (30) minutes précédant ou suivant l'heure de repas.
- 10.06 La pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de sa journée.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.07 Tout salarié régulier 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.
- 10.08 Toutes les pauses et repas mentionnées à l'article X sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause et de repas sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon l'horaire établi par l'Employeur dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux et demi ($1\frac{1}{2}$) en vertu du premier (1^o) paragraphe .

De plus, l'Employeur peut solliciter un salarié à temps partiel déjà au travail pour continuer à travailler après ses heures programmées et cela sans avoir à le payer en temps supplémentaire en vertu du 1^o paragraphe. Dans un tel cas, il doit solliciter les salariés à temps partiel déjà au travail, par volontariat, par ordre d'ancienneté selon la classification à remplir.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.01 (suite)

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

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

Le temps supplémentaire devient effectif à compter de la sixième (6^e) minute et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

- 11.02 A) Le travail effectué par un salarié régulier durant un congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours au cours d'une même semaine, le samedi est considéré comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).
- 11.03 A) Un jour de congé statutaire ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- B) Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- C) Nonobstant ce qui est stipulé en "B", le salarié à temps partiel qui désire travailler le jour de son anniversaire de naissance, peut le faire s'il y a du travail disponible et il est rémunéré à taux simple pour ce travail.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire 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 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.
- 11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué en est prévenu aussitôt que possible.
- Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail.
- 11.09 Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté, au sein de chaque classification dans chaque rayon, séparément en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 A) Les classifications et les postes paraissent à l'annexe "A".
- B) Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent à l'annexe "A".
- C) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétro-activité, paraissent à l'annexe "B".
- 12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne pas de surcharge de travail; il n'y a aucune mise à pied dans les trente (30) jours de l'application de la présente convention ni réduction de salaire ni perte de privilèges acquis.
- 12.03 A) Les salariés sont payés le mercredi avant dix-sept heures (17:00H) chaque semaine, pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- B) Le paiement des vacances et/ou du Boni de Noël et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié sur des payes différentes de la paie normale.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 Les augmentations de salaires dûes à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.06 Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle 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 échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 L'opérateur de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un opérateur de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu dans sa classification.
- 12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 12.09 A) Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 B) Le salarié autre que "aide-caissier" qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de vingt cinq dollars (\$25.00) par semaine (cinq dollars (\$5.00) 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.

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

- C) Un aide-caissier qui travaille à une autre classification que la sienne reçoit un dollar (\$1.00) l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ces heures travaillées à une autre classification que la sienne.
- D) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si tel congé survient durant une semaine complète de remplacement.
- E) Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de quarante dollars (\$40.00) par semaine.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 A) Prime de nuit:

Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une prime de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure de plus que la rémunération qu'il gagnerait s'il travaillait le jour dans la même classification.

- B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié sauf pour le calcul du temps supplémentaire.

13.02 A) Prime de souper:

Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures quinze (18:15H).

- B) Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille six (6) heures ou plus et après dix-huit heures quinze (18:15H).

13.03 Boni de Noël:

L'Employeur paye un boni de Noël à tout salarié régi par la convention le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 Boni de Noël: (suite)

A COMPTER DE DECEMBRE 1983

- a) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit une semaine de salaire normal à son taux hebdomadaire normal en date du 1er décembre.
- b) Le salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et à tout salarié à temps partiel, deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours.

13.04 Le salarié responsable des clefs de l'établissement reçoit une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
Seize (16) et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.
- 14.03 A) L'ancienneté prévaut pour le choix du programme des vacances.
- Le salarié régulier choisit ses dates de vacances avant le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui doit les choisir avant le 15 avril.
- B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés prévaut pour établir ce choix.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril pour les salariés réguliers et le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.
- 14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent, des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à toute autre période de l'année.
- 14.06 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.03, n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

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

14.08 A) La durée et la paie de vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences de moins de six (6) mois permises par la convention.

B) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de "plus de six (6) mois mais de moins de douze (12) mois"; cependant, le salarié est payé sur la même base de pourcentage (%) tel que stipulé à l'article 14.12.

Si le salarié le désire, il peut prendre un congé pour ses vacances qui équivaut seulement au nombre de semaines payées.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.09 Le salarié a droit de choisir ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines inclusivement. Si le salarié a droit à quatre semaines et plus, l'excédent de ses trois (3) semaines de vacances est programmé après que les autres salariés ont programmé les leurs.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril de l'année courante.
- 14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% de ses gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.13 Pour chaque congé statutaire, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Lundi de Pâques
Fête Nationale des Québécois (24 juin)
Confédération (1er juillet)
Fête du Travail (1er lundi de septembre)
Action de Grâces (2ième lundi d'octobre)
Noël (25 décembre)
Lendemain de Noël (26 décembre)
Anniversaire de naissance du salarié

et tout autre jour qui pourrait être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence. Ladite année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant ledit congé.

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

15.03 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.
- B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.
- C) Pour le salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.
- D) Au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) ou C) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) L'Employeur accorde aux salariés à l'exception des aides-caissiers à temps partiel des jours de congés payés à l'occasion du décès de parents de la façon suivante:

Cinq (5) jours: conjoint;

Trois (3) jours: père, mère, fils, fille, soeur, frère, belle-mère, beau-père;

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.01 B) Tous les congés stipulés en A) sont accordés aux aides-caissiers à temps partiel. L'aide-caissier à temps partiel peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un des parents suivants: père, mère, conjoint, frère, soeur, fils, fille et les autres jours d'absence sont sans solde.

16.02 A) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile.

B) Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 Naissance ou Adoption:

Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant (ou adoption) a droit à un congé d'une (1) journée chômée et payée au choix du salarié.

16.04 Le salarié a droit à un congé chômé et payé d'une (1) journée au choix du salarié lors de son mariage.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier (personne citée en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Lorsqu'un salarié régulier 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. Pour tout congé stipulé plus haut le salarié doit donner à l'Employeur un avis de neuf (9) jours.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A) Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

- B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 C) Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

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

- 17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard douze (12) mois après la fin de la grossesse.

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient et bénéficie de tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

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

Description du bénéfice:

Dix (10) jours par année renouvelable au 1er mai de chaque année. (Une (1) journée équivaut à huit (8) heures).

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Paiement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié.
- b) Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.
- c) Pour tout salarié régulier dont l'emploi prend fin durant l'année de référence, le paiement qu'il obtient au moment de son départ est calculé de la façon suivante: une (1) journée par mois de service écoulé durant l'année de référence maximum de dix (10) jours.
- d) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Conditions pour paiement:

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

Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

- a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.);
 - b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3) jours ou plus.
- C) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance.

Paiement des jours occasionnels au salarié régulier en mise à pied

Nonobstant ce qui est stipulé en 5.06, l'Employeur paie au cours de la première (1ère) semaine de mise à pied d'un salarié régulier les congés occasionnels qui sont au crédit dudit salarié.

Ces crédits sont payables au taux en vigueur au moment du paiement et ce de la façon suivante:

- a) une (1) journée payée pour chaque mois écoulé entre le 1er jour de la mise à pied et le 1er mai précédant ce jour.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 C) (suite)

- b) Si le paiement stipulé en a) est inférieur au montant des crédits que le salarié possédait avant sa mise à pied, le reste de ces crédits est maintenu et est payable au salarié le ou avant le 1er mai suivant sa mise à pied ou avec sa paie de départ si son emploi prend fin. Un tel paiement est basé sur la moyenne de ses heures travaillées et/ou payées depuis le début de sa mise à pied.

18.03 Régime d'assurance collective

Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention. L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.

- 18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations de salaire et tous les autres avantages de l'assurance.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.06 A) 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 aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la commission de la Santé et Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

B) 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.

C) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur lui avance un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST, et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et rembourse l'Employeur de tous les montants reçus.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.07 A compter du 30 janvier 1984, l'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, dix cents (0.10¢) par heure régulière travaillée et/ou payée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

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

B) Dans l'établissement, un comité paritaire de sécurité au travail est formé de un (1) représentant maximum de l'Employeur et un (1) salarié maximum désigné par l'Union. Le nom du membre de ce comité est affiché au babillard.

Le comité doit tenir une (1) réunion ou plus par mois.

Les réunions se tiennent durant les heures de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

Les représentants des travailleurs sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

C) 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 D) 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° Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
- 3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
- 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.

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

Le comité fait enquête sur tout accident au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

F) Tous les lieux et utilités de travail et de repos sont tenus dans des conditions d'hygiène physique et mentale favorable aux salariés; i.e. qu'elles doivent se prêter à la conservation de la santé et du bien-être des salariés.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

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

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES (suite)

19.01 (suite)

Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

- 19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales le tout s'appliquant pour toutes causes concernant l'Employeur.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 A) Buanderie et Uniformes:

Les vêtements ou autres utilités requis par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavables sans repassage) et selon ses mensurations personnelles précises.

L'Employeur fournit deux (2) uniformes faciles d'entretien aux salariés féminins à chaque année.

- B) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des imperméables.
- C) L'Employeur fournit des vêtements adéquats et nécessaires au travail dans le congélateur et/ou dans les rayons réfrigérés.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.01 D) L'Employeur fournit tout équipement de sécurité exigé par la loi de Santé Sécurité au Travail.
- 20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.
- 20.03 VICTOR SEULEMENT
L'Employeur s'engage à trouver un endroit pour stationner les voitures des salariés, dans un quadrilatère avoisinant de l'établissement sans aucun frais pour les salariés.
BEAULIEU ET BELAIR SEULEMENT
L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures à l'endroit désigné par l'Employeur.
- 20.04 L'Employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 20.05 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de placer des affiches à la vue des clients stipulant que le pourboire n'est pas nécessaire.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.06 L'Employeur fournit au caissier une carpeete de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 20.07 L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels. Ce vestiaire est muni de fermoir de sécurité dont l'usager a la clé ou la combinaison.
- 20.08 A) Salle de repos
Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- B) L'Employeur équipe la salle de repos d'un four micro-ondes.
- 20.09 Caisse d'Economie
L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. La compagnie s'engage à retenir sur la paie des employés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces employés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.10 Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est responsable de tout déficit dans le contenu de la caisse enregistreuse, à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement son contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant la période de travail. Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est tenu responsable de tout déficit dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période de travail du salarié à moins que la caisse ne soit ouverte en présence dudit salarié et que celui-ci ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.
- 20.11 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs sont payés à ses ayants droit.
- 20.12 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne reçoit pas d'avis disciplinaire pour ce fait.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter du 31 décembre 1983 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1985.
- B) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention, toutes les dispositions de la présente convention, demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties, de soit le droit de grève ou de contre-grève.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

SIGNE A JOLIETTE, CE 28^{ième} JOUR DU MOIS DE Mars
MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Marcel Beaulieu

Supermarché Marcel Beaulieu
Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Pierre Larivière
Pierre Larivière

Union des Employés de
Commerce - Local 500
T.U.A.C. - U.F.C.W.

SIGNE A JOLIETTE, CE 28^{ième} JOUR DU MOIS DE Mars
MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Daniel Bélair
Marché Bel-Air Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Jean Luc Roy
Normand Bastien
Pierre Larivière

Union des Employés de
Commerce - Local 500
T.U.A.C. - U.F.C.W.

SIGNE A JOLIETTE, CE 28^{ième} JOUR DU MOIS DE Mars
MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Jean Luc Roy
Supermarché Victor (1981)
Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Jean Luc Roy
Normand Bastien
Pierre Larivière

Union des Employés de
Commerce - Local 500
T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE					
						6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
.01	1	<u>AIDE-CAISSIER:</u>	29/01/84	T.P.	6.10	6.40	7.10	7.20	7.30	7.40	8.00
		TOUT SALARIE A TEMPS PARTIEL OU REGULIER QUI ASSISTE LE CAISSIER A EMBALLER LES COMMANDES A L'AUTO ET/OU PREPOSE AU NETTOYAGE ET/OU PREPOSE AUX BOUTEILLES VIDES.	29/01/84	T.P.	5.00	5.25	5.60	5.95	6.30	6.60	7.00
					EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 29/01/84:						
.02	2	<u>COMMIS "A":</u>	29/01/84	REG.	306.00	320.00	344.00	354.00	364.00	376.00	411.00
		TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	29/01/84	T.P.	7.85	8.21	8.82	9.08	9.33	9.64	10.54
		- PREPOSE AUX CAISSES;									
		- PREPOSE A LA CONSIGNE ET AUX CIGARETTES;	31/12/84	REG.	324.36	339.20	364.64	375.24	385.84	398.56	435.66
		- PREPOSE A LA PROPRETE DES COMPTOIRS ET TABLETTES;	31/12/84	T.P.	8.31	8.69	9.34	9.62	9.89	10.21	11.17
		- PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES, FRUITS ET LEGUMES;									
			29/01/84	T.P.	5.90	6.75	7.60	8.45	9.30	9.64	10.54
			31/12/84	T.P.	6.25	7.15	8.05	8.95	9.85	10.21	11.17
					EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 29/01/84:						
.03	3	<u>COMMIS "B":</u>	29/01/84	REG.	319.00	339.00	359.00	369.00	389.00	398.00	433.00
		TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	29/01/84	T.P.	8.18	8.69	9.21	9.46	9.97	10.21	11.10
		- PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LES RAYONS DE L'E-									
		PICERIE ET/OU FRUITS ET LEGUMES ET/OU FAIRE LA LIVRAISON.	31/12/84	REG.	338.14	359.34	380.54	391.14	412.34	421.88	458.98
			31/12/84	T.P.	8.67	9.21	9.75	10.02	10.57	10.81	11.76

ANNEXE "A" (SUITE)

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE					
					6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
.04 4	<u>BOUCHER:</u> TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST: - PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LE RAYON DE LA VIANDE A L'EXCEPTION DE L'OPERATEUR ET DU PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES.	29/01/84	REG.	326.00	350.00	380.00	390.00	400.00	416.00	451.00
		29/01/84	T.P.	8.36	8.97	9.74	10.00	10.26	10.67	11.56
		31/12/84	REG.	345.56	371.00	402.80	413.40	424.00	440.96	478.06
		31/12/84	T.P.	8.86	9.51	10.32	10.60	10.87	11.30	12.25
5	<u>CAISSIERE EN CHEF ET COMMIS DE BUREAU:</u> TOUTE SALARIEE REGULIERE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST DE VERIFIER LE TRAVAIL DES AUTRES CAISSIERES ET DE FAIRE LE TRAVAIL DE BUREAU.	29/01/84	REG.	329.00	344.00	354.00	364.00	374.00	382.00	417.00
		31/12/84	REG.	348.74	364.64	375.24	385.84	396.44	404.92	442.02
6	<u>OPERATEUR DU RAYON FRUITS ET LEGUMES:</u> (EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) IL Y A DANS L'ETABLISSMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "OPERATEUR RAYON FRUITS ET LEGUMES".	29/01/84	REG.	380.00	395.00	405.00	415.00	425.00	431.00	466.00
		31/12/84	REG.	402.80	418.70	429.30	439.90	450.50	456.86	493.96

ANNEXE "A" (SUITE)

EHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	ANCIENNETE						
					DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
7		OPERATEUR DU RAYON EPICERIE: (EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	29/01/84	REG.	380.00	395.00	405.00	415.00	425.00	431.00	466.00
			31/12/84	REG.	402.80	418.70	429.30	439.90	450.50	456.86	493.96
IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "OPERATEUR DU RAYON EPICERIE"											
8		OPERATEUR DU RAYON VIANDES: (EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	29/01/84	REG.	411.00	426.00	436.00	441.00	446.00	451.00	486.00
			31/12/84	REG.	435.66	451.56	462.16	467.46	472.76	478.06	515.16
IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DES VIANDES".											

ANNEXE B

AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE

Augmentation salariale effective le 31 décembre 1984

A l'exception de l'aide-caissier, tout autre salarié au service de l'Employeur au 31 décembre 1984, reçoit une augmentation de salaire minimale de six pourcent (6%) sur son salaire réel et s'il n'est pas au taux maximum, il continue à progresser dans son échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

ANNEXE "C"CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
 Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

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

A) En vertu de la convention, je consent à l'application de la clause #: _____

A compter du: _____
 Jour Heure Date Mois Année

B) En vertu de la convention, je résilie mon consentement à l'application de la clause #: _____

A compter du: _____
 Jour Heure Date Mois Année

Cet avis est remis à l'Employeur le:

_____ Jour Heure Date Mois Année

 Signature du salarié

 Signature du délégué

 Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____
 Copie adressée à l'Union le: _____

ANNEXE "D"

A) DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE EN VERTU DE LA CLAUSE 17.01.

B) REPONSE A UNE DEMANDE _____

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
 Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

Classification: _____ Rég. _____ T.P. _____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Salaire: _____

A)

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

Je désire obtenir un permis d'absence en vertu de la clause 17.01; un tel permis doit débuter à compter du:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

et se terminer le:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

Décrire le motif pour obtenir un tel permis:

(Verso si nécessaire)

B) Réponse de l'Employeur:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

Votre demande de permis d'absence présentée le:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

EST ACCEPTEE TELLE QUE PRESENTEE

EST ACCEPTEE AVEC MODIFICATION (EXPLIQUEZ)

(Verso si nécessaire)

EST REFUSEE (EXPLIQUEZ)

(Verso si nécessaire)

 Signature du salarié

 Signature du délégué

 Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____
 Copie adressée à l'Union le: _____

ANNEXE "E"

A) AVIS DE MISE A PIED

OU

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

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
 Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

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

A) MISE A PIED EN VIGUEUR A COMPTER DU:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

B) RAPPEL AU TRAVAIL:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

 Signature du délégué

 Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

ANNEXE "F"

A) DEMANDE DE RETROGRADATION (Clause # ?)

B) DEMANDE DE CHANGEMENT EQUIPE (Clause # ?)

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
 Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

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

A) EN VERTU DE LA CONVENTION, JE DESIRE ETRE MUTE:

A L'EQUIPE DE JOUR

A L'EQUIPE DE NUIT

ET CE A COMPTER DU:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

B) EN VERTU DE LA CONVENTION, JE DESIRE ETRE RETROGRADE

DEMANDE REMISE A L'EMPLOYEUR LE:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

 Signature du salarié

 Signature du délégué

 Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: _____

NOM DU SALARIE: _____

TEL: _____

CLASSIFICATION: _____

RAYONS: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

ASSURANCE-SOCIALE: _____

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: _____

DATE EFFECTIVE DE CETTE DISPONIBILITE: _____

DISPONIBILITE INVARIABLE

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

DISPONIBILITE VARIABLE

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	FINISSANT LE

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un 0.

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

Signature du salarié: _____

COPIES:

A l'Employeur
(initiales)
Au délégué
(initiales)
Au salarié
(initiales)

ANNEXE "H"

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: _____

VOUS REMPLACEREZ: _____

ABSENT POUR: MALADIE:

VACANCES:

A COMPTER DU: _____

JUSQU'AU: _____

SIGNATURES: _____
Employeur

_____ Date

_____ Délégué

_____ Date

EMPLOYEUR / ID.

 * NOM
 * ADR.
 * VILLE

***** RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES
 A L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE - LOCAL 500
 1405 HENRI BOURASSA-O-SUITE 100-MONTREAL PQ.
 H3M 3B2 - TEL. 514-332-5825

PERIODE DE DEDUCTION / PAGE. 1

 * DU / / 83 AU / / 83 *

 COT-HEB-REG. 1.6% SALAIRE DE BASE...
 COT-PART. 1.6% SALAIRE PAYE/MIN. 5.00
 DROIT. INIT. REG. 25.00/PARTIEL. 815.00

ASSUR-SOC	NOM DU MEMBRE	DATE NAIS. DU EMB. CESS.	STAT. DU MEMB.	Taux HOR.	TYPE D'INF.	COTISAT-REGUL.	COTIS-D'AVANCE	TOTAL DEDUCT.	TOTAUX SALAIRE				
						SEM.1	SEM.2	SEM.3	SEM.4	SEM.5	PERIOD	HRS-TRAV	
		OQE-NAIS OQE-EMB. OQE-CESS	/ /	REG		COTIS. \$ INIT. \$ SALAIR. \$ HRS. TR H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H
		OQE-NAIS OQE-EMB. OQE-CESS	/ /	REG		COTIS. \$ INIT. \$ SALAIR. \$ HRS. TR H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H
		OQE-NAIS OQE-EMB. OQE-CESS	/ /	REG		COTIS. \$ INIT. \$ SALAIR. \$ HRS. TR H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H
		OQE-NAIS OQE-EMB. OQE-CESS	/ /	PART		COTIS. \$ INIT. \$ SALAIR. \$ HRS. TR H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H
		OQE-NAIS OQE-EMB. OQE-CESS	/ /	PART		COTIS. \$ INIT. \$ SALAIR. \$ HRS. TR H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H
		OQE-NAIS OQE-EMB. OQE-CESS	/ /	PART		COTIS. \$ INIT. \$ SALAIR. \$ HRS. TR H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H	\$ \$ \$ H

TOTAL-REGULIER...
 TOTAL PARTIEL...
 TOT-LOCATION.....

COT.
 TOTAUX \$ INIT.

*** IMPORTANT ***

- 1-NOUVEAU SALAIRES. AJOUTER AU BAS DU RAPPORT/COLLECTER DROITS-ENTREE/MOIS D'AVANCE SELON FEUILLET D'INSTRUCTION/JOINDRE APPLICATIONS-MEMBERS/SIGNEES.
- 2-ARRERAGES...S'IL Y A LIEU COLLECTER POUR SALAIRES-REGULIERS SEULEMENT
- 3-CHANGEMENTS. RAPPORTER CHANG. NOM, ADR, STATUS, MALADIE, CESSATION ETC...
- 4-SALAIRE DE BASE /TAUX-HOR.X.TOT-HRS-REGUL-HEBD NON-INCLUS TEMPS-SUPPLEN-PRIMES ET BONUS.