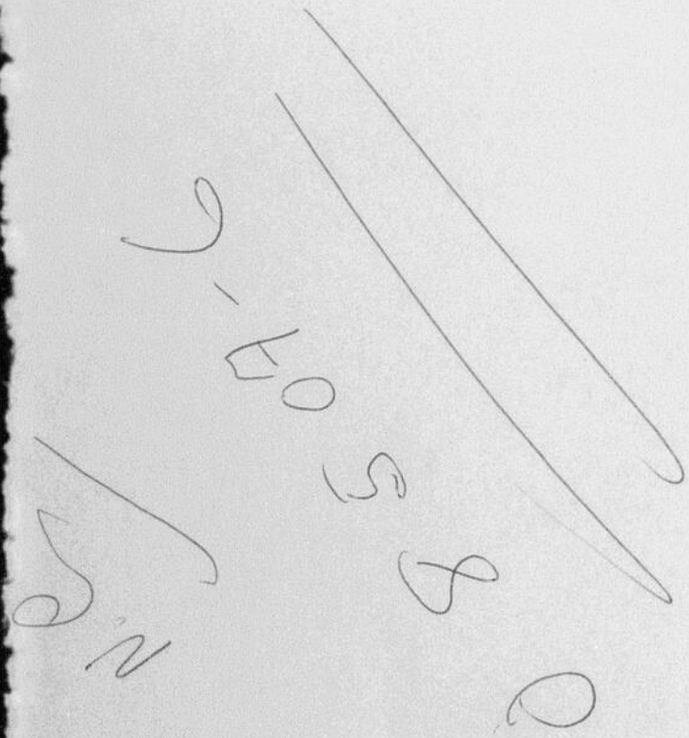
NOM

NO 07780-0

6328

C.A.E.	6328	NO.CONV.	77800
AFFIL.	7	NB.EMPL.	114
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	0 960
PERS.VIS.	5	NO.ACC.	Q21756002



...ement du Québec
...u du commissaire
...l du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 4 2 6 1

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 07780-0

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21756-02
Date	Signature: 81-12-22	Réception: 8[illegible]-07-26	Durée	Du: 81-09-21	Au: 83-09-20	Nombre de salariés régis par la convention collective	114

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4	☐ Déposant Steinberg Inc. Plaza Alexis Nihon 1500, Atwater Montréal, Qc H3Z 1Y3

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
04-03	6315 (8)	FTQ(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: [signature] Date: 83-04-13

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

003 (011)

RECHERCHE

...commerce, [illegible]

ou ses successeurs
ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

Supermarchés - 1981-1983



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: STEINBERG INC.

Ayant son siège social au
1500 Atwater, Plaza Alexis Nihon
Montréal, Québec H3Z 1Y3

ou ses successeurs selon le Code du Travail.
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,

LOCAL 503, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Situé au
268 Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

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

ou ses successeurs
ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

Supermarchés - 1981-1983

TABLE DES MATIÈRES

NON DISCRIMINATION . . . . . ii.
INTERPRÉTATION DES TERMES . . . . . ii.
NOTES . . . . . iv.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 4
ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE 5
ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES 7
ARTICLE V - ANCIENNETÉ 12
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 31
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 34
ARTICLE VIII - ARBITRAGE 36
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 37
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS 44
ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 46
ARTICLE XII - SALAIRES 49
ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS 52
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES 54
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES 59
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES 61
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE 62
ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE 65
ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 69
ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES 71
ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES 71
ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION 73
ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS
ANNEXE "B" - ECHELLES DE SALAIRES:
Salariés réguliers - 21 septembre 1981 (Québec). . . . 1
" " - 20 septembre 1982 (Québec). . . . 2
Salariés à temps partiel - 21 septembre 1981 (Québec). 3
" " " - 20 septembre 1982 (Québec). 4
" " " - 29 août 1983 (Québec) . . 5
Salariés réguliers - 21 septembre 1981 (Sept-Iles) . . 6
" " - 20 septembre 1982 (Sept-Iles) . . 7
Salariés à temps partiel - 21 septembre 1981(Sept-Iles)8
" " " - 20 septembre 1982(Sept-Iles)9
" " " - 29 août 1983 (Sept-Iles). .10
ANNEXE "C" - AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ
ANNEXE "D" - FORMULE DE DISPONIBILITÉ TEMPS PARTIEL
ANNEXE "E" - FORMULE DE TRANSFERT RÉGULIER
ANNEXE "F" - FORMULE DE PROMOTION RÉGULIER
ANNEXE "G" - FORMULE DE PROMOTION TEMPS PARTIEL
ANNEXE "H" - FORMULE DE RÉTROGRADATION
ANNEXE "I" - FORMULE CONFIRMATION MOUVEMENT DE PERSONNEL
ANNEXE "J" - FORMULE DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
ANNEXE "K" - CONDITIONS PARTICULIERES ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LA BOULANGERIE DE PRODUCTION
ANNEXE "L" - ADDENDUM
ANNEXE "M" - EQUIPE DE NUIT - GROUPE 4 SEULEMENT
ANNEXE "N" - 48 HEURES - GROUPE 4 SEULEMENT

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

a) Salarié:
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) Salarié régulier:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-sept (37) heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:
Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire qui travaille normalement moins de trente-sept (37) heures par semaine.

d) Supermarché:
Etablissement d'alimentation, parfois désigné par les termes magasin ou marché, exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

e) Promotion:
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait. Cependant le changement de statut de salarié temps partiel à salarié régulier est considéré comme une promotion, même si le maximum de l'échelle de salaire de la classification convoitée est égale ou inférieur.

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

g) Transfert:
Désigne la mutation d'un salarié d'un supermarché à un autre.

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

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

j) Mise à pied: (salarié régulier)
Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

k) Mise à pied: (salarié à temps partiel)
Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant sept (7) semaines consécutives ou plus.

NOTES

a) Masculin - féminin

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

Pluriel - Singulier

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

b) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

c) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent si l'Union l'exige par écrit.

d) Langue de communication

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel, et la langue de travail officielle est le français pour les communications parlées et/ou écrites entre l'Employeur et les salariés, à moins de stipulation contraire dans la présente convention. La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par le paragraphe précédent.

e) Titres et sous-titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des gérants de départements, des personnes au-dessus du rang de gérant de département et de toute autre personne exclue par la loi, dans chacun des supermarchés de Steinberg Inc. situés dans les districts électoraux suivants:
Rimouski, Duplessis , Trois-Rivières, Champlain, Montmorency, Lévis, Beauce-Nord, Beauce-Sud, Bellechasse, Montmagny-L'Islet, Charlesbourg, Chauveau, La Peltrie, Louis Hébert, Jean-Talon, Vanier, Portneuf, Lotbiniere, Taschereau et Limoilou.

b) Nonobstant la description du certificat d'accréditation mentionné au paragraphe a), il est entendu que pour les fins de l'application des dispositions de la présente convention collective, l'accréditation est divisée en quatre (4) "groupes" distincts et séparés. La convention collective s'applique pour chacun des groupes comme s'il s'agissait d'une accréditation distincte dans chaque cas. Il n'y a aucun mouvement de personnel d'un groupe à un autre, sauf si expressément permis et prévu par une disposition précise de la convention.
Les "groupes" sont les suivants:

1. Groupe 1 Québec
   Comprend les magasins nos: 3, 9, 20, 42, 60, 98, 105, 108, 112, 119, 138, 144.

2. Groupe 2 Trois-Rivières
   Comprend les magasins nos: 117 et 148

3. Groupe 3 Rimouski
   Comrend le magasin no: 141

4. Groupe 4 Sept-Iles
   Comprend les magasins nos: 53 et 92

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 (suite)

c) Les rayons dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de cinq (5) et sont énumérés ci-bas:

1) viande;
2) fruits et légumes;
3) épicerie;
4) service;
5) boulangerie de production (#53 et #112)

Si l'Employeur introduit une nouvelle boutique dans un supermarché, durant la vie de la présente convention, il en informe au préalable l'Union par écrit dans les quinze (15) jours précédant l'introduction en spécifiant dans quel rayon appartient cette nouvelle boutique.

1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

1.03 Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) fois par année une liste indiquant: le nom du Responsable du Service du Personnel, les noms des gérants de secteur et gérants de supermarchés ainsi que les numéros des supermarchés dont ils sont responsables et l'Union fournit à l'Employeur deux (2) fois par année une liste indiquant: les noms des représentants syndicaux ainsi que les numéros des supermarchés dont ils sont responsables. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de grief et/ou arbitrage.

1.04 a) Les vendeurs, fournisseurs et stagiaires n'exécutent aucun travail manuel normalement fait par les salariés.

b) Dans les cas de démonstrations d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ne peuvent remplir les étalages.

c) La pratique existante quant aux travaux de réparation et à l'entretien est maintenue.

d) Dans les cas d'ouverture de nouveaux supermarchés et de rénovation, (c'est-à-dire, le travail de restauration complète d'un supermarché) un délai d'une (1) semaine est loisible.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 d) (suite)
L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation en indiquant le supermarché concerné et la date du début de la rénovation.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 b) et 1.04 d), il doit calculer au taux de dix-huit dollars ($18) l'heure toutes les heures effectuées 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.

1.06 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention contrevient aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des clauses de la convention qui peut être ainsi invalidée. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'Article VIII de la présente convention.

1.07 a) L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée du supermarché et à la vue de tous, d'un décalque officiel du Local 503, T.U.A.C. - U.F.C.W. du modèle déjà fourni.

b) Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

a) de maintenir l'ordre et le rendement;

b) d'établir les exigences raisonnables et nécessaires pour remplir chaque tâche;

c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;

d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise;

e) de choisir et faire manipuler par le salarié les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

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

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujets à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)
L'Employeur informe l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.
L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques ne doivent pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de réduction de salaire pour le salarié régulier en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

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

3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les dix (10) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués pour chaque supermarché séparément.

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

- les heures travaillées;
- numéro du supermarché où le salarié travaille;
- le salaire brut hebdomadaire;
- le salaire brut horaire;
- numéro matricule de chaque salarié;
- nom et prénom au complet;
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;
- date de naissance;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- date de crédit d'ancienneté;
- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T-4 remise au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
- total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- total cotisation pour chaque supermarché séparément;
- total initiation pour chaque supermarché séparément.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)
Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement à l'Union sur bande magnétique ou sur rapport écrit, selon le cas.

3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Le gérant du supermarché ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.

3.07 Si un vote est décrété par l'Union pour la formation de son exécutif, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des supermarchés.
La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales, 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès aux supermarchés durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Ces représentants doivent d'abord signaler leur présence au gérant du supermarché ou s'il est absent, à la personne en charge.
Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès au supermarché après les heures d'ouverture pour constater que les termes de la convention collective sont observés après avoir avisé le gérant du secteur ou son remplaçant de la date et du supermarché qu'il veut visiter.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.01 (suite)
Aux fins de discussion d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, le gérant produit les documents nécessaires et disponibles.

4.02 Tout salarié assigné ou élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période de douze (12) mois au maximum. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.
Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:
- le plan d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire (sauf les supermarchés 53 et 92 de Sept-Iles).

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement des frais ainsi encourus et l'Union convient de les rembourser.
Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans perte de droits acquis par la convention collective pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) aux conditions suivantes:
a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

c) Il est entendu que le nombre de ces permis d'absence se limite normalement à un (1) par supermarché pour chaque activité. Si ce nombre est de plus de un (1) permis par supermarché, il doit y avoir au préalable entente entre l'Union et le Service du Personnel concerné.

d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par supermarché par année civile pour de tels permis d'absence.

e) Durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autres bénéfices.

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

4.04 Un (1) délégué et deux (2) assistants-délégués d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de chaque supermarché pour représenter les intérêts de tous les salariés du supermarché. Si l'un d'eux travaille de nuit, les autres ne sont pas mutés sur l'équipe de nuit. Un (1) délégué ou deux (2) assistants-délégués peuvent être désignés de jour par l'Union parmi les employés travaillant de jour. Le nombre total de ces représentants est de trois (3) par supermarché. Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés dans le rayon de production de la boulangerie de Place Lebourgneuf.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.
Le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.
Le délégué d'Union ou l'assistant-délégué d'Union le cas échéant, doit aviser son gérant de rayon avant de quitter son travail.
Aux fins de discussion d'un grief, et/ou d'informations relatives à l'application de la convention collective, le gérant produit les documents nécessaires et disponibles.

4.06 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués et assistants-délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant du supermarché ou son remplaçant.

4.07 a) Les délégués d'Union et assistants-délégués ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

b) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union et d'un assistant-délégué d'Union sans son consentement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible, en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la fonction.

4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:

1) Avis d'élection - résultats d'élection - nominations d'officiers;
2) Avis de réunion ou d'assemblée;
3) Avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de ces avis est remise à l'Employeur en même temps.

L'Union peut identifier sur le tableau d'affichage le délégué ou les assistants-délégués d'Union du supermarché.

4.10 a) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de sept (7) salariés membres de l'unité de négociation.

1- Quatre (4) membres pour le groupe de la région de Québec.
2- Un (1) membre pour le groupe de Trois-Rivières.
3- Un (1) membre pour le groupe de Rimouski.
4- Un (1) membre pour le groupe de la région de Sept-Iles.

b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou 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. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au Service du Personnel de la division concernée et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.12 a) L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à part égale les coûts de location de salle pour fins de négociations de la convention collective.

b) L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à part égale les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

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

ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans tous ses supermarchés d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective.

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 est à l'emploi de l'Employeur et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire intégrer l'unité, elle ne peut utiliser son ancienneté pour empêcher une promotion et/ou déplacer un ou des salariés de l'unité de négociation. Dans tous les cas, il doit y avoir entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 d) Les vingt-deux (22) premiers jours d'emploi travaillés de tout salarié régulier constituent une période de probation.
Les cent cinquante (150) premières heures travaillées et/ou quatre (4) mois calendrier, la première des éventualités, de tout salarié à temps partiel constituent une période de probation.
Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

e) Une liste d'ancienneté pour chaque groupe est faite deux (2) fois par année, le 1er janvier et le 1er juillet. Cette liste indique la date d'embauche, la date d'ancienneté, la date de crédit d'ancienneté de chaque salarié, sa classification, le numéro d'assurance sociale, le numéro du salarié et le numéro du supermarché où il travaille et est disponible dans chaque supermarché de ce groupe.
Une copie de la liste est remise au délégué d'Union, une autre copie est adressée au bureau de l'Union.

f) La liste d'ancienneté du groupe approprié est affichée la deuxième semaine de janvier et la deuxième semaine de juillet de chaque année dans chaque supermarché de ce groupe pendant une période de trois (3) semaines. Copie d'une telle liste est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage. Tout salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

g) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

1) S'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou arbitrage.

2) S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission.

3) S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois.*

4) a) Si un salarié régulier s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

4) b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de cinq (5) jours consécutifs programmés, sans en donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

5) A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.02 (suite)

6) Si un salarié à temps partiel ne peut être programmé ou ne peut travailler selon les besoins de l'Employeur durant sept (7) semaines consécutives dû au fait que ce salarié fournit ou modifie sa disponibilité selon l'article 9.09 de façon telle qu'il est impossible pour l'Employeur de le programmer durant une telle période. Cette disposition s'applique pour les salariés à temps partiel qui donnent une disponibilité de lundi et/ou mardi et/ou mercredi seulement.

5.03 a) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

b) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied pour une période continue de neuf (9) mois.*

c) Les noms des salariés réguliers mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de neuf (9) mois* pour le maintien de leur statut de salarié régulier en mise à pied et du rappel au travail. S'il a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, un salarié ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

d) L'Employeur rappelle les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, par ordre d'ancienneté, dans leur classification ou dans une classification inférieure s'ils peuvent remplir les exigences normales de la tâche.

5.04 a) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis ou Salaire
Moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an et plus	Deux (2) semaines

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.04 b) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié régulier en présence du délégué d'Union ou l'assistant. Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

c) Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis. Un tel préavis indique la date de début de la mise à pied et est adressé à un tel salarié avant la fin de la septième (7e) semaine sans travail. Copie du préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

d) Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation qui auraient pour effet d'empêcher l'ouverture du supermarché.

5.05 A) Procédure de mise à pied des salariés réguliers

Pour effectuer une réduction de personnel d'un salarié régulier dans un supermarché, l'Employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la réduction du personnel, les choix suivants: Ces choix s'appliquent aussi pour les salariés qui sont couverts par la clause 5.05 A i)

a) Choisir de refuser de travailler à temps partiel et conserver les privilèges prévus à l'article 5.03 c).

b) Etre mis à pied et dans ce cas avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.05 g).

c) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure de son choix. Le salarié régulier ayant fait un tel choix est retribué à l'intérieur de sa nouvelle classification au taux maximum ou a son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

d) Un salarié ainsi déplacé en vertu de c) peut à son tour déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé.

e) Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans sa classification à l'intérieur de son groupe.

f) Le salarié ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de son groupe dans sa classification et affecté par la procédure prévue au paragraphe précédent a les choix suivants:

1) Déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de son groupe dans une classification inférieure. Il reçoit alors le salaire maximum de la classification où il déplace ou celui qu'il avait avant le déplacement, soit le moins élevé des deux. Le salarié ainsi déplacé peut se prévaloir du présent alinéa ou des alinéas 2) ou 3) suivants:

2) Choisir de refuser de travailler à temps partiel et conserver les privilèges prévus à l'article 5.03 c).

3) Etre mis à pied et dans ce cas avoir un droit prioritaire sur le salarié à temps partiel tel que stipulé en 5.05 g).

g) Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, le salarié régulier a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) des supermarchés de son groupe et conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail conformément aux dispositions de la convention collective.

Un tel salarié conserve son statut de régulier en mise à pied et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) g) (suite)
dans son supermarché ou dans un (1) autre supermarché de son groupe pour toutes les heures de travail disponibles.

i) Le salarié régulier qui choisit volontairement de travailler comme salarié à temps partiel en vertu du paragraphe b) est rémunéré au taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent taux, soit le moins élevé des deux.

ii) Quant au salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel en vertu de l'article 5.05 f) 3) il conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continu à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum. S'il y a un poste qui devient disponible dans sa classification originale, un tel salarié doit retourner dans sa classification là où le poste est disponible. S'il refuse de le faire, il se voit retribuer au taux de salaire de sa nouvelle classification au taux maximum ou à son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux.

h) Lorsque le salarié régulier reçoit un préavis de mise à pied il doit remplir en même temps la formule de demande de promotion tel que prévu à l'annexe "F" et sa demande prend effet immédiatement.

i) Groupe 1 seulement

Il est convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à ce titre en date du 21 septembre 1980, sauf au cas de force majeure (Act of God).

Groupes 2 - 3 - 4 seulement

Il est convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à ce titre en date du 21 septembre 1979, sauf au cas de force majeure (Act of God).

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 B) Procédure de mise à pied des salariés à temps partiel

1) Avant d'effectuer une réduction du personnel parmi les salariés à temps partiel, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le rayon où doit s'effectuer la mise à pied dans son supermarché les choix suivants:
   a) Etre mis à pied;
   b) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel de sa classification ayant le moins d'ancienneté dans un autre rayon en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche;
   c) Le salarié à temps partiel ainsi déplacé en vertu de b) peut à son tour déplacer un autre salarié à temps partiel dans son supermarché en utilisant le même procédé.
   d) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié à temps partiel reçoit le salaire maximum de la classification où il travaille ou celui qu'il avait avant le changement de classification, soit le moins élevé des deux.
2) Dans le cas de fermeture de supermarchés devant affecter des salariés à temps partiel, l'Employeur s'engage à maintenir la pratique passée dans de tels cas.
3) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 B) 3) (suite)
une période continue de neuf (9) mois* pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans son supermarché ou un autre supermarché de son groupe, dans sa classification et/ou rayon selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins du supermarché en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.
S'il refuse un rappel dans un autre supermarché que le sien dans son groupe, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché.

5.06 Mouvement de personnel des salariés réguliers

Dans le cas des mouvements de personnel indiqués ci-après, L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

a) Promotion:
Une liste de toutes les classifications est distribuée par l'Employeur dans tous les supermarchés. Le salarié régulier a la possibilité de postuler pour un poste dans une classification supérieure à la sienne, le tout de la façon prévue au paragraphe c) du présent article.

b) Transferts et choix de poste:
Tout salarié régulier qui désire obtenir un transfert de supermarché à l'intérieur de son groupe, dans la même classification s'il rencontre les exigences normales de la tâche ou dans le même poste qu'il occupe, doit en faire la demande de la façon prévue au paragraphe c) du présent article.

c) Les demandes soumises par les salariés réguliers, en vertu des paragraphes a) et b), sont faites par écrit sur des formules prévues à cette fin et distribuées par l'Employeur dans ses supermarchés, et elles doivent être

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.06 c) (suite)
remplies et expédiées au Service des Relations de Travail, entre le 1er et le 30 janvier, entre le 1er et le 30 mai, et entre le 1er et le 30 septembre de chaque année.
Un exemplaire de ces formules apparaît aux annexes "E" et "F".

d) Rétrogradation volontaire:
Le salarié régulier qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "H". Une demande de rétrogradation est considérée de la même façon que les demandes de transfert et choix de poste et sujette aux mêmes règles d'application. Le salarié ainsi rétrogradé est rémunéré de la façon prévue à l'article 6.03 b).

e) Le résultat de la compilation établissant tous les noms des salariés réguliers ayant fait ces demandes est envoyé à l'Union, dont copie au délégué de chaque supermarché. Le salarié régulier ayant soumis une de ces demandes et qui accepte ou refuse le poste offert voit son nom rayé de la liste appropriée jusqu'à ce qu'il produise une nouvelle demande conformément au paragraphe c).

5.07 a) Le choix d'un candidat à une promotion dans une classification supérieure doit se faire parmi les salariés réguliers qui ont postulé conformément à l'article 5.06. L'ancienneté sera prise en considération majeure par l'Employeur.

b) S'il s'agit d'un poste d'assistant-gérant, l'Employeur accorde la promotion au salarié régulier ayant postulé conformément à l'article 5.06, et possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'entreprise.
Avant d'accorder une promotion dans cette classification, l'Employeur peut effectuer des

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.07 b) (suite)
transferts selon l'article 5.17 a) de la convention collective; l'Employeur convient dans ce cas de tenir compte de la liste de demandes de transfert prévue à l'article 5.06 b).

5.08 a) Avant de nommer officiellement le candidat choisi pour une promotion conformément à l'article 5.07 a), l'Employeur considère les demandes effectuées conformément aux paragraphes b) et d) de l'article 5.06 et accorde le poste le cas échéant, au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

b) Le salarié régulier qui aurait obtenu la promotion conformément à l'article 5.07 a), mais qui ne l'obtient pas à cause de l'application du paragraphe a) du présent article, voit sa promotion se déplacer à l'endroit d'où émane le salarié régulier ayant obtenu le poste conformément au paragraphe a) du présent article. En cas de refus du salarié régulier d'accepter ce transfert pour obtenir la promotion, elle est offerte au salarié régulier suivant qui a fait la demande selon l'article 5.06 a) et qui rencontre les conditions prévues à l'article 5.07.

c) S'il arrive qu'aucun candidat n'applique sur un poste ouvert conformément à l'article 5.06 c), l'Employeur affiche le poste ouvert dans les supermarchés du groupe concerné pendant sept (7) jours avant d'appliquer l'article 5.10 ou d'embaucher un nouveau salarié.
Si un salarié désire obtenir ce poste ouvert, il doit dans les quatorze (14) jours à compter du 1er jour d'affichage soumettre une demande écrite au service des Relations Ouvrières selon la formule telle qu'annexée en "F" et l'article 5.07 prend effet.

d) La procédure prévue aux articles 5.06, 5.07 et 5.08 ne s'applique qu'une fois par promotion.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.08 (suite)

e) Advenant l'ouverture d'un nouveau supermarché, l'Employeur fait un affichage dans chaque supermarché du groupe concerné afin de permettre aux salariés réguliers de postuler par écrit pour les fonctions disponibles dans ce nouveau supermarché selon le paragraphe c) du présent article.

5.09 a) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés du groupe concerné le mouvement de personnel suivant du mois précédent:

- la promotion d'un salarié;
- transfert et choix de poste.

Ces avis comportent les renseignements suivants:

- le nom et prénom du salarié;
- son numéro de supermarché avant et après le déplacement;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement;
- son équipe;
- son statut avant et après s'il y a lieu.

Une copie de cet affichage est adressée au bureau de l'Union

b) Si un salarié régulier ayant fait une demande conformément à l'article 5.06 et 5.08 c) et e) juge qu'il aurait dû être choisi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les sept (7) jours suivant l'affichage prévu au paragraphe a).

c) Si le salarié régulier est en absence prévue par la convention au moment du mouvement de personnel, le poste est comblé temporairement jusqu'au retour dudit salarié. Si son absence excède quatre (4) semaines, ledit salarié n'est plus éligible pour ledit mouvement de personnel.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.09 (suite)

d) L'Employeur doit confirmer par écrit au salarié ayant obtenu la promotion et/ou le transfert et/ou le choix de poste, et de ce fait le salarié, à partir de la première journée qu'il est affecté à cette nouvelle classification et/ou poste est rétribué au salaire ainsi qu'à tous les bénéfices afférents au poste qu'il occupe et cela inclut la période prévue en 5.12. Il reçoit le salaire immédiatement supérieur de façon à lui procurer une augmentation de salaire et s'il n'est pas au maximum de l'échelle de salaire il continue à progresser dans l'échelle à partir de la date de sa promotion.

5.10 Promotion du statut de salarié temps partiel au statut de salarié régulier

a) Le salarié à temps partiel a la possibilité de postuler pour un emploi régulier en complétant une formule prévue à cette fin et distribuée par l'Employeur dans ses supermarchés, et qui doit être remplie et expédiée au Service des Relations de Travail, entre le 1er et le 30 janvier, entre le 1er et le 30 mai et entre le 1er et le 30 septembre de chaque année. Le résultat de la compilation établissant tous les noms des salariés à temps partiel ayant fait cette demande est envoyé à l'Union, dont copie au délégué de chaque supermarché.
Un exemplaire de cette formule apparaît à l'annexe "G".

b) Après avoir donné préséance aux demandes de transferts effectués conformément à l'article 5.06 b) ou 5.06 d) l'Employeur choisit le candidat parmi ceux qui ont postulé conformément au paragraphe a) en prenant en considération majeure l'ancienneté.

c) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.10 c) (suite)
période de sept (7) jours dans tous les supermarchés du groupe concerné la promotion obtenue en vertu du présent article ou l'embauche d'un nouveau salarié régulier. Une copie de cet affichage est envoyée au bureau de l'Union et comprend les mêmes renseignements que ceux prévus en 5.09 a).
Le salarié à temps partiel ayant postulé conformément au présent article et qui juge qu'il aurait dû être choisi peut soumettre un grief en la manière prévue à l'article 5.09 b).

d) Le salarié à temps partiel ayant soumis une telle demande et qui accepte ou refuse le poste offert voit son nom rayé de la liste jusqu'à ce qu'il produise une nouvelle demande conformément au paragraphe a). Dans un tel cas, le poste est offert au salarié à temps partiel suivant qui a fait la demande selon le paragraphe a) et qui rencontre les exigences prévues au paragraphe b).

5.11 a) S'il s'agit d'un poste à temps partiel, le choix d'un candidat à une promotion doit se faire parmi les salariés à temps partiel du même supermarché. L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur.

b) Lorsqu'un poste à temps partiel devient disponible, on accorde la préférence au salarié à temps partiel de la même classification possédant le plus d'ancienneté à l'intérieur de son propre supermarché à la condition qu'il possède les exigences normales de la tâche.

c) Un salarié à temps partiel qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure dans son supermarché peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "H". Un tel salarié est ainsi rétrogradé à compter du troisième (3e) lundi suivant la remise de cette formule au gérant du supermarché et au délégué d'Union, ou de la date postérieure qu'il indique. Il est rémunéré à partir de ce moment au taux de sa

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.11 c) (suite)
nouvelle classification tel que stipulé à l'article 6.03 b). Sa disponibilité courante continue d'être applicable pour sa nouvelle classification jusqu'à ce qu'il en produise une autre conformément à l'article 9.09.

5.12 Une fois qu'un salarié a été promu conformément aux critères prévus aux articles 5.07 et 5.10 selon le cas, il lui est alors accordé une période d'adaptation de trente (30) jours. Durant cette période, il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché après avoir donné au préalable un avis écrit d'une semaine à l'Employeur dont copie à l'Union. De même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché en procédant de la même façon.
L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période de trente (30) jours additionnels au maximum.

5.13 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation dans les supermarchés de la juridiction de l'Union, une période de douze (12) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut s'il le désire, retourner a son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur avec copie adressée en même temps au bureau de l'Union.
Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié et il doit procéder de la même façon que décrit ci-dessus.
Un tel salarié ne peut avoir qu'une seule telle période pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.14 L'embauche d'un nouveau salarié régulier et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application de l'article 5.10.

5.15 L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit et ce dans le groupe de supermarchés du groupe impliqué.
S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre d'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

5.16 Un 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 secteur. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification du même rayon à l'intérieur du même groupe, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé. Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

5.17 a) Lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert d'un salarié régulier d'un supermarché à un autre, le salarié régulier transféré reçoit un avis de sept (7) jours de calendrier avant la date de ce transfert.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.17 a) (suite)

L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté.

b) Dans le cas d'un transfert temporaire, le préavis de sept (7) jours de calendrier n'est pas applicable et l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers.

c) Lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert temporaire d'un salarié à temps partiel d'un supermarché à un autre supermarché de son groupe, l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

Un salarié à temps partiel non programmé dans son supermarché la journée où le transfert est nécessaire, disponible et volontaire est sujet à un tel transfert temporaire dans sa classification et dans son rayon.

d) Les salariés à temps partiel du supermarché où le transfert temporaire a été effectué ont un droit prioritaire sur toutes les heures de travail disponibles avant un salarié à temps partiel ainsi transféré temporairement.

e) Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans les cas de transfert temporaire, le salarié ainsi transféré doit retourner à son ancien supermarché dans le plus bref délai possible.

Les délégués de chacun des supermarchés impliqués dans le transfert temporaire sont préalablement avisés par écrit d'un tel transfert.

f) Vers la dernière semaine de janvier, de juin et d'octobre, un comité spécial composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer des transferts pour tous les salariés dont les noms apparaissent sur la liste de

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.17 f) (suite)
demandes de transfert et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.
Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les supermarchés et doit indiquer les informations suivantes:
- le nom du salarié transféré;
- le numéro de son supermarché avant le transfert;
- le numéro de son supermarché après le transfert;
- sa classification et son rayon;
- sa date d'ancienneté.

Un grief ne peut être soumis pour de tels transferts que par un salarié dont le nom apparaissait sur ladite liste.

5.18 Lorsqu'un salarié désire obtenir un transfert permanent d'une unité d'accréditation à une autre ou d'un groupe à un autre à l'intérieur des supermarchés d'alimentation au détail de l'Employeur et représentés par l'Union des Employés de Commerce ou l'Union Internationale (UFCW) à cause d'un changement de domicile, la procédure suivante doit être suivie:

1) Le salarié doit faire une demande écrite au Service des Relations de Travail de la division où il travaille. Après étude de la demande, l'Employeur informe le salarié concerné de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables, dont copie aux locaux concernés de l'Union.
2) Le transfert d'un tel salarié ne doit jamais occasionner une mise à pied dans le supermarché où le salarié est assigné par l'Employeur.
3) L'Employeur et l'Union s'engagent à reconnaitre toute l'ancienneté d'un tel salarié ainsi transféré comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.19 Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un supermarché non régi par la présente convention.

5.20 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine 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 ou de la date qu'il indique sur son avis écrit, 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.

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

5.22 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.23 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:
Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception des clauses 18.02, 18.03. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

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

5.24 Si l'Employeur vend, accorde en franchise, ou transforme un supermarché d'alimentation en une autre entreprise du même genre, les salariés affectés dans ce supermarché peuvent:

1) demeurer à l'emploi du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise le cas échéant;
2) utiliser leurs droits d'ancienneté et déplacer selon le mécanisme de mise à pied prévu à la présent convention.

* Pour les supermarchés 53 et 92 de Sept-Iles, les salariés restent inscrits sur la liste d'ancienneté pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 a) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent lorsqu'un salarié est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant du supermarché ou, s'il est absent, par son remplaçant; il est en français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. Une copie de la réprimande est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union, et une autre adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis pour être valable.

b) Aucun interrogatoire n'est autorisé par l'Employeur, dans un supermarché, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical comme témoin; si aucun d'eux

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

6.01 b) (suite)
n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

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 aux cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.
Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.

d) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

6.02 a) Tout avis pour mesure disciplinaire doit être fait par écrit et contenir la ou les raisons qui la motivent.

b) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

c) L'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis

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

6.02 c) (suite)
est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

6.03 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.

b) Il 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 écrit doit indiquer clairement les raisons et la date d'entrée en vigueur 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.

6.04 a) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

b) Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. Lors de telles épreuves, le salarié est accompagné par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical comme témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

6.05 a) Aucune plainte, grief ou avis écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et

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

6.05 a) (suite)
plus et est considéré comme ne faisant plus partie de son dossier.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

c) Un salarié désirant voir son dossier en supermarché peut en faire la demande à son gérant.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au Gérant de Supermarché
Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de supermarché dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant du supermarché doit être rendue verbalement dans les sept (7) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au Gérant de Secteur
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de supermarché ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de secteur dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le gérant de secteur doit alors rendre sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.
Lors de discussions à la deuxième étape du grief, une réunion des personnes impliquées ou appropriées devrait être tenue.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 (suite)

Troisième étape: par écrit au Directeur du Personnel

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de secteur ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou son représentant dans les quatorze (14) jours de la décision ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le directeur du personnel ou son représentant doit alors rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

Lors de discussions à la troisième étape, une réunion des personnes impliquées ou appropriées devrait être tenue.

7.05 a) Dans le cas d'un congédiement, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une mise à pied, un grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours de la date du congédiement, de la suspension, de la rétrogradation ou de la mise à pied et il est étudié à compter de la deuxième étape.

b) Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclut la date à laquelle l'augmentation entre en vigueur.

c) L'Union peut en tout temps se substituer au salarié pour soumettre un grief.

d) Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de quatre (4) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.06 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 - PROCÉDURES DE GRIEFS (suite)

7.07 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter du troisième échelon.
Dans le cas d'un grief par l'Union, il est transmis au directeur divisionnaire du personnel ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Union.
Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

7.08 Un grief ne peut être considéré comme nul et irrecevable à cause du fait que la réunion des personnes impliquées ou appropriées, telle que mentionnée dans la 2ième ou 3ième étape, n'a pas été respectée.

7.09 Si le directeur du personnel, ou son représentant, ne répond pas à la troisième étape à un grief dans les délais prescrits, le grief est considéré comme abandonné en faveur de l'Union.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième 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 troisième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

8.02 a) 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 pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective. Cependant, dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

b) Tout avis écrit à un salarié pour mesure administrative et/ou une terminaison administrative

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 b) (suite)
d'emploi n'est pas sujette aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues à l'Article VI mais peut faire l'objet d'un grief en deuxième étape dans les délais prévus à 7.05 a). Une copie de l'avis écrit de la mesure administrative ou de la terminaison administrative est remise au salarié concerné, une autre remise au délégué d'Union dans les quarante-huit (48) heures. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention collective.

8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

8.05 Dans les cas de congédiement, les parties conviennent d'inviter les arbitres suivants à entendre l'affaire à tour de rôle:

1) 3)
2) 4)

Si une audition ne peut être tenue dans les trois (3) mois de la demande d'arbitrage, la procédure d'arbitrage accélérée est utilisée si l'une des parties l'exige.
Chacune des parties désignent deux (2) arbitres apparaissant sur la liste annotée des arbitres. L'Union a le premier (1er) et troisième (3e) choix et l'Employeur a le deuxième (2e) et quatrième (4e) choix.

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, l'horaire quotidien d'heures de travail prévoit des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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".

b) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois à l'intérieur d'une (1) même semaine, pas plus que l'Employeur n'est tenu de le programmer ainsi.

c) Le fait que l'horaire normal d'un salarié de jour comporte du travail le soir en vertu de la clause 9.03 f) ne confère pas à ce salarié le statut de salarié de nuit et ne lui donne pas droit à une prime de nuit. De même que le salarié de l'équipe de nuit n'a pas droit à la prime de souper.

9.03 a) Groupes 1 - 3 - 4 seulement

La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives maximum.

Groupe 2 seulement

La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.

b) Une fois par période de deux (2) semaines, la programmation hebdomadaire d'un salarié régulier de jour inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit samedi et dimanche ou dimanche et lundi.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, un salarié régulier peut s'il le désire renoncer de prendre ses deux (2) jours de congé consécutifs et préférer être programmé cinq (5) jours non consécutifs de travail.

c) La semaine normale de travail des salariés a temps partiel de jour est de moins de trente-sept (37) heures, à faire en cinq (5) jours ou moins.

d) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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".

b) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois à l'intérieur d'une (1) même semaine, pas plus que l'Employeur n'est tenu de le programmer ainsi.

c) Le fait que l'horaire normal d'un salarié de jour comporte du travail le soir en vertu de la clause 9.03 f) ne confère pas à ce salarié le statut de salarié de nuit et ne lui donne pas droit à une prime de nuit. De même que le salarié de l'équipe de nuit n'a pas droit à la prime de souper.

9.03 a) Groupes 1 - 3 - 4 seulement

La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives maximum.

Groupe 2 seulement

La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.

b) Une fois par période de deux (2) semaines, la programmation hebdomadaire d'un salarié régulier de jour inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit samedi et dimanche ou dimanche et lundi.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, un salarié régulier peut s'il le désire renoncer de prendre ses deux (2) jours de congé consécutifs et préférer être programmé cinq (5) jours non consécutifs de travail.

c) La semaine normale de travail des salariés a temps partiel de jour est de moins de trente-sept (37) heures, à faire en cinq (5) jours ou moins.

d) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 (suite)

e) Les salariés à temps partiel de jour travaillent des périodes quotidiennes de quatre (4) heures minimum, des périodes quotidiennes de dix (10) heures maximum les jeudis et vendredis et de huit (8) heures maximum les autres jours de la semaine.

f) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures et trente minutes (07h30) et dix-huit heures et trente minutes (18h30), et le samedi dix-sept heures et trente minutes (17h30), sauf les exceptions suivantes:

1° Les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21h30).

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

3° Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures et trente minutes (18h30) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21h30).

g) Nonobstant ce qui est stipulé en 9.03 f), l'Employeur peut programmer dans sa classification et son rayon le salarié de l'équipe de jour à partir de six heures (6h00) ou cinq heures (5h00) dans le cas des boulangers et ce par

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 g) (suite)

volontariat et ordre d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié reçoit la prime de souper pour le temps travaillé avant sept heures et trente minutes (7h30) et sa période de repas est prise vers le milieu de sa période quotidienne de travail. Cette programmation ne doit éliminer aucune équipe de nuit.

Si l'Employeur ne peut obtenir un salarié volontaire, l'Employeur ne peut programmer selon l'article 9.03 g) et doit, par conséquent maintenir la programmation prévue à l'article 9.03 f).

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de nuit est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) consécutifs de 9.25 heures consécutives par jour (nuit) (i.e. chacun des salariés réguliers de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine).

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de trente-sept (37) heures, à faire en quatre (4) jours (nuits) avec des périodes quotidiennes de 9.25 heures par jour (nuit) (i.e. chacun des salariés à temps partiel de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine, s'il y a lieu.

c) Les salariés de l'équipe de nuit sont ceux dont l'horaire de travail est étalé entre les heures de fermeture du supermarché du lundi au vendredi inclusivement et jusqu'à huit heures et trente minutes (8h30) le lendemain.

9.05 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans un supermarché ou dans le rayon des viandes, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures et trente minutes (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.07 a) L'horaire de travail pour la semaine suivante indiquant le nom, le prénom, la date d'ancienneté et le numéro du salarié est affichée dans chaque rayon et près du poinçon avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés de jour. L'horaire des salariés de l'équipe de nuit est affiché le jeudi soir.

b) Une copie conforme à l'originale 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 (12h00) et seize heures trente (16h30).
De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celle affichée.
Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que le vendredi à seize heures et trente (16h30) de chaque semaine.

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.

e) Un salarié n'est pas programmé dans plus d'un (1) supermarché au cours d'une même semaine.

f) 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.

g) Le salarié régulier absent du travail au moment

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 g) (suite)
de l'affichage doit être averti de toute modification sur son horaire de travail sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

9.08 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.
Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit son travail.

b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

c) L'Employeur et l'Union ne permettent en aucun cas que des salariés travaillent sans rémunération.

9.09 a) Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à l'exception de remplacement pour maladie n'excédant pas huit (8) semaines, ou de vacances.
A compter de la neuvième (9e) semaine de remplacement d'un (1) salarié en maladie, l'Employeur doit combler le poste selon la procédure établie à l'article 5.10.

b) Lors de l'embauche (ou en date du 11 janvier 1982 pour les salariés à temps partiel actuels), le salarié à temps partiel remplit une formule de disponibilité permanente telle qu'elle apparaît à l'Annexe "D" et en remet copie au gérant du supermarché et au délégué d'Union.

c) Les formules de disponibilité sont à la disposition des salariés à temps partiel en tout temps.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 d) (suite)

Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle disponibilité ne s'applique qu'à compter du cinquième (5°) lundi suivant la date de remise au gérant du supermarché avec copie au délégué d'Union. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins six (6) semaines.

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Dans chaque supermarché, l'Employeur établit ses besoins journaliers et hebdomadaires pour chaque classification, en formant des groupes d'heures de travail hebdomadaires pour les salariés à temps partiel dans chaque rayon.

2) La distribution des groupes d'heures hebdomadaires se fait a chaque semaine de façon à programmer le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures dans sa classification et son rayon en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures hebdomadaires complet.

3) Un salarié à temps partiel peut obtenir de par son ancienneté et sa formule de disponibilité, un groupe d'heures pour une journée ou pour la semaine dans sa classification dans un autre rayon, et l'Employeur doit lui assigner ce groupe d'heures quotidien ou hebdomadaire complet en autant qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche.

4) L'horaire hebdomadaire ainsi préparée est affichée dans chaque rayon conformément à l'article 9.07 a); il indique les groupes d'heures les plus longs avant les plus courts.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 e) (suite)

5) Le salarié à temps partiel ne peut refuser d'effectuer une partie ou un groupe d'heures complet pour lequel il s'est déclaré disponible à moins qu'il soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur. Dans ce dernier cas, le salarié ne perd que la ou les journée(s) du congé autorisé de son groupe d'heures.

6) L'Employeur convient d'entraîner un salarié à temps partiel ayant fait une demande sur sa formule de disponibilité pour travailler dans sa classification dans un autre rayon avant d'embaucher un nouveau salarié à temps partiel dans le rayon concerné (si le salarié, après avoir complété son propre groupe d'heures, est disponible suivant les besoins de l'Employeur dans un autre rayon).

f) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille et/ou est programmé en moyenne trente-quatre (34) heures et plus pendant huit (8) semaines consécutives à l'exception d'une programmation pour remplacement de cas de maladie n'excédant pas huit (8) semaines et de vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles d'ancienneté décrites à l'article 5.10. Les remplacements de cas de maladie et de vacances sont indiqués à l'endos de l'horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Les salariés du 1er, 3e et 4e Groupe, tels que définis à l'Article 1.01 a) et 1.01 b), ont droit à une heure et demie (1½) pour le dîner et à une (1) heure pour le souper, le soir, lorsque les supermarchés restent ouverts durant la soirée. La période de dîner est prévue entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30) pour les salariés réguliers, et entre onze heures

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.01 a) (suite)
(11h00) et quatorze heures et trente minutes (14h30) pour les salariés à temps partiel. Sauf pour le groupe 4: (11h30) et (14h30). La période de souper est prévue entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures (19h00).

b) Les salariés du 2e Groupe, tels que définis à l'Article 1.01 a) et 1.01 c), ont droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper, le soir, lorsque les supermarchés restent ouverts durant la soirée. La période de dîner est prévue entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30). La période de souper est prévue entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures (19h00).

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

10.02 a) Le salarié programmé à travailler la nuit a droit à une demi-heure (½) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

b) Le salarié qui doit travailler moins de cinq (5) heures a droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.

c) Le salarié qui doit travailler pendant une période de cinq (5) heures et plus a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes. Si le salarié travaille pour cinq (5) heures seulement, ces deux (2) périodes de repos sont prises en même temps.

d) Groupes: 1 - 3 - 4 seulement
Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins de trente (30) minutes après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins de trente (30) minutes avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.02 e) Groupe 2 seulement

Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, avant ou après sa journée de travail a droit à une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

10.04 Toutes les pauses 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 sauf les cas fortuits et elles sont prises hors de la zone de travail.

10.05 Le salarié à temps partiel qui entre au travail avant midi (12h00) et qui est programmé pour sept (7) heures et plus dans sa journée a droit à une période de repas tel que stipulé en 10.01 a).
Nonobstant ce qui précède, les salariés à temps partiel programmés à partir de onze heures (11h00) ont droit à une (1) heure pour dîner et une (1) heure de souper s'il y a lieu.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 a) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

b) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-sept (37) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévues à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).
Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

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

11.02 a) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6e) journée travaillée mais non programmée est considérée comme temps supplémentaire et est rémunérée au taux de temps et demi (1½).

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire au cours de sa journée de travail normale est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.

11.06 a) L'Union convient que la bonne marche des affaires nécessite parfois du temps supplémentaire; et d'autre part, l'Employeur reconnaît que le travail supplémentaire ne fait pas partie intégrante de la programmation normale de travail en s'engageant à restreindre le travail supplémentaire au minimum.

b) Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans le supermarché lors de la fermeture du supermarché, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

11.06 b) (suite)

1) Pour faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.
Si l'on n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:
Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.
S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.
Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation de travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

11.07 Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté le supermarché, 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.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

11.07 (suite)

Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplementaire.

11.08

Le salarié à temps partiel rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à une rémunération minimume équivalente à quatre (4) heures de travail.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétroactivité, apparaissent à l'annexe "C", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Il n'y a aucune réduction de salaire et/ou de mise à pied par suite de changements dans la présente convention à moins de spécifications contraires établies par cette convention.

b) Les salariés à l'emploi de l'Employeur en date du 21 septembre 1981, et qui sont rémunérés à un taux supérieur aux échelles de salaires continuent à bénéficier de leur taux de salaire supérieur.

12.03 a) Le salarié est payé chaque semaine le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

b) Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, la classification, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salaire, l'ancienneté.

c) Sur demande au gérant du supermarché ou s'il est absent à son remplaçant, l'Union peut vérifier le sommaire de paye.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi le plus près de sa date anniversaire d'ancienneté ou de sa promotion, selon le cas.

12.05 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Tout salarié promu à une classification supérieure, ou tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.07 a) Un salarié régulier qui à la demande de l'Employeur travaille dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de trois dollars ($3) par jour soit le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

b) Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé tombe durant une semaine complète de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace ou travaille pour un minimum hebdomadaire de quatre (4) heures dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la classification supérieure, de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 (suite)

e) Aucun salarié à temps partiel ne peut remplacer:
- une chef-caissière;
- un commis de bureau;
- un assistant gérant de rayon;
- un responsable de l'équipe de nuit;
- un assistant gérant de viande;
- un gérant de rayon.

f) Lorsqu'un salarié est affecté à un poste de gérant de rayon pendant une (1) journée ou plus, il reçoit un taux hebdomadaire prévoyant un minimum de quinze dollars ($15) par semaine de plus que son taux hebdomadaire régulier ($3) par jour.

12.08 Au plus tard trente (30) jours travaillés après l'engagement d'un salarié, l'Employeur fait une évaluation de l'expérience antérieure acquise auprès d'autres employeurs et en prenant comme cadre de référence les activités et les opérations de l'Employeur. Le salaire du salarié est établi conformément à l'évaluation de cette expérience.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 a) Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit reçoivent une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

b) La prime de nuit doit être versée lorsque les salariés de l'équipe de nuit font du temps supplémentaire à l'intérieur de l'horaire de l'équipe de nuit tel que défini en 9.04 c).

c) La prime de nuit doit être versée lorsque les salariés de l'équipe de jour font du temps supplémentaire entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

13.02 a) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18h30).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 (suite)

b) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix huit heures trente (18h30).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés régis par la convention collective, le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

1° Salarié régulier:

a) Le salarié régulier qui a trois (3) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit le quart (¼) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

b) Le salarié régulier qui a six (6) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit la moitié (½) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

c) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit les trois-quarts (¾) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

d) Le salarié régulier qui a douze (12) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

2° Salarié à temps partiel:

Deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le ler décembre de l'année en cours et le ler décembre de l'année précédente.

13.04 La prime de nuit et la prime du responsable de l'équipe de nuit sont considérées comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.05 Les salariés, autres que les responsables de l'équipe de nuit, à qui l'Employeur confie une clef pour ouvrir ou fermer le supermarché, recevront une prime de un dollar et cinquante cents ($1.50) par jour pour chaque jour où ils doivent soit ouvrir et/ou fermer le supermarché lorsqu'il n'y a personne à l'intérieur.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants, les salariés réguliers ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Service continu	Vacances payées
Moins de 12 mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
1 an	2 semaines ou 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
4 ans	3 semaines ou 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
8 ans	4 semaines ou 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
16 ans	5 semaines ou 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
24 ans	6 semaines ou 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.01 b) Les salariés à temps partiel auront droit à des vacances payées selon les termes suivants:

Service continu	Vacances payées
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
De un (1) an à moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De quatre (4) ans à moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De huit (8) ans à moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De seize (16) ans à moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt-quatre (24) ans plus	Six (6) semaines et payables à 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

c) Prime de vacances

A compter du 12 septembre 1983, les salariés ayant six (6) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à un boni annuel de vacances payable, au choix du salarié, au moment de n'importe quelle période de vacances.

Salariés réguliers:

Une (1) semaine de salaire au taux en vigueur au moment du paiement.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 c) (suite)

Salariés à temps partiel:

Deux pourcent (2%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

14.02 a) Le salarié régulier doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence, tel que stipulé ci-haut, ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances pour chaque semaine de vacances soit le plus élevé des deux.

b) Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers et vice-versa.

c) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque supermarché séparément et par rayon séparément, et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

d) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

e) Un minimum de deux (2) salariés par rayon peuvent partir en même temps dans le cas d'un rayon ayant cinq (5) employés et plus et d'un minimum d'un (1) employé, dans le cas d'un rayon ayant quatre (4) employés et moins. Les employés à temps partiel font partie du nombre d'employés d'un rayon.

14.03 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage du supermarché 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 de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.04 Un salarié régulier peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié régulier doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.04 (suite)
Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié régulier pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

14.05 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte par l'Employeur.
Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.06 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante.

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.
Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que précitée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant du supermarché pour les reporter plus tard.

14.08 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à quatre (4) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.
Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non consécutives, selon leur choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.09 a) Les vacances ne sont pas cumulatives.

b) Le salarié n'a pas le droit de travailler pour l'Employeur durant sa période de vacances.

14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant le quantum minimum suivant:

1) Dans un rayon ayant quatre (4) salariés et moins, un minimum d'un (1) salarié
2) Dans un rayon ayant cinq (5) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés
3) Dans un rayon ayant dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés

peuvent partir en même temps pour vacances. Les salariés à temps partiel font partie du nombre des salariés d'un rayon.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut limiter le nombre des salariés qui peuvent partir en même temps dans un rayon, pour la période du 20 décembre au 5 janvier.

14.11 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis le jeudi avant son départ pour vacances.

14.12 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 1er avril.

14.13 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours 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 son départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux des paragraphes 14.01 a), 14.01 b) et 14.01 c).

14.14 Pour chaque jour férié, 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 - CONGÉS STATUTAIRES

15.01 a) Groupes 1 - 2 - 3 seulement

Le salarié a droit aux congés payés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Victoria
Fête Nationale du Québec
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noel
Lendemain de Noel

Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

15.01 a) Groupe 4 seulement

Le salarié a droit aux congés payés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête Nationale du Québec
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

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

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES (suite)

15.01 (suite)

c) Groupe 4 seulement

Tous les salariés réguliers bénéficieront de quatre (4) congés mobiles. Le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance. La prise de ce congé ne pourra être faite entre le 1er décembre et le 30 janvier, de même que durant la semaine précédant la fête de Pâques. Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant à moins de disposition contraire prévue par une loi applicable aux salariés.

15.03 Le congé statutaire se définit comme la période comprise entre 00h01 et 24h00, le jour du congé. Exceptionnellement le salarié de nuit peut être programmé entre 00h01 et 10h00 le jour suivant du congé; cette programmation fait partie intégrante de la semaine normale de travail du salarié.

15.04 a) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

b) Si, à cause des exigences du travail, un salarié de jour travaille plus de vingt-neuf point six (29.6) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-neuf point six (29.6) heures ou de plus quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-deux point deux (22.2) heures ou en plus de trois (3) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de sept point quatre (7.4) heures.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES (suite)

15.04 (suite)

c) Si, à cause des exigences du travail, un salarié de l'équipe de nuit travaille plus de vingt-sept point soixante-quinze (27.75) heures, ou plus de trois (3) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-sept point soixante-quinze (27.75) heures, ou de plus de trois (3) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de dix-huit point cinq (18.5) heures, ou en plus de deux (2) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de neuf point vingt-cinq (9.25) heures.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

16.01 i. Le salarié a droit à trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

ii. Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:
Grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petits-enfants.

iii. L'Employeur s'engage à accorder au salarié cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse.)

16.02 Naissance (Adoption):
Un salarié dont l'épouse donne naissance à un (1) enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé. Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'événement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'événement.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES (suite)

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées 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'y assister. 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. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

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

16.05 Groupe 4 seulement
Si l'un ou l'autre des évènements ci-dessus ont lieu à l'extérieur de la région à une distance minimum de cent (100) milles de la résidence du salarié, l'Employeur convient d'accorder une (1) journée additionnelle au salarié concerné.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (voir ANNEXE "J")

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour une (1) semaine ou plus doit être adressée par écrit au gérant du supermarché par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
Une telle demande doit fournir les détails suivants: noms et prénoms du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro de son supermarché, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le Vice-Président - Ressources Humaines ou son représentant 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.

c) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.

d) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants:

1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.

2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné à 17.01 ne s'applique pas.

3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.

4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

5) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille tel que cité en 16.01.
La journée du changement de lieu de son domicile.

e) Durant un tel permis d'absence, si le salarié en fait la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:
- le plan d'assurance groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire (sauf pour le Groupe 4).

L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.
Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 e) (suite)

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

f) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

g) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour une durée de moins d'une (1) semaine peut être faite par écrit au gérant du supermarché au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence projetée et celui-ci doit donner une réponse écrite dans un délai maximum d'une (1) semaine de la demande au salarié concerné.

Les paragraphes c) et d) du présent article s'appliquent et si une telle absence est autorisée le salarié continue à bénéficier des dispositions de la convention collective sauf que son congé est sans solde.

Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en 17.01 a) et b) pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en e).

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

L'Employeur verse à la salariée, à son retour au travail, une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et ce, pour une période d'une (1) semaine.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'Assurance et continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 (suite)
Employés de Commerce et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.
(Le Régime des Soins Dentaires ne s'applique pas pour le Groupe 4).

17.03 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident ou absence autorisée et/ou prévue par la présente convention, lorsqu'il (elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués. La procédure de 5.05 A) s'applique à la ou le salarié(e) qui remplace, s'il y a lieu.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

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

18.02 Absences Occasionnelles:
Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autres motifs, pour une période d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:
Sept (7) jours par année de calendrier, renouvelables au ler janvier de chaque année.

Eligibilité: trois (3) mois de service.

Paiement:
Le plein montant du salaire net d'un salarié. Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le ler mai de chaque année. Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:
Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être remplies: Le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

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) ou trois (3) jours ou plus;
c) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance;
d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Incapacité à Court terme

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie et signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Eligibilité: Trois (3) mois de service.

Condition pour paiement:
Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement:
Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail programmés et ce, à compter de la 1ère journée d'absence.
Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:
a) Toute absence dûe à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;
b) Les accidents de travail.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.04 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

18.05 a) L'Employeur contribue à la caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." $ 0.242 cents l'heure travaillée par tous les salariés.

b) L'Employeur convient de contribuer, sur une base horaire un montant additionnel et ce aux mêmes dates que les augmentations générales prévues à la Convention Collective afin de refléter les coûts additionnels de primes occasionnés par les augmentations de salaire prévues à la Convention Collective et aussi refléter les salaires établis en vertu de la Convention Collective.

c) A compter du 20 septembre 1982, l'Employeur versera un montant additionnel de trois cents (3¢) par heure travaillée par tous les salariés à la Caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." et ce en plus de l'application du paragraphe b) ci-haut mentionné.

d) Pour les fins des paragraphes a), b) et c) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)
maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.06 a) Groupes 1 - 2 - 3 seulement
A compter du 21 septembre 1981, l'Employeur contribue a la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec huit cents (8¢) l'heure travaillée par tous les salariés.

b) Pour les fins du paragraphe a) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Les dites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.07 a) L'Employeur continuera à contribuer à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada pendant la durée de la présente convention collective et jusqu'au 30 juin 1982 inclusivement, douze cents (12¢) l'heure par heure travaillée.

La contribution de l'Employeur sera de dix-sept cents (17¢) l'heure à compter du 5 juillet 1982, de vingt-deux cents (22¢) l'heure à compter du ler janvier 1984, de vingt-six (26¢) l'heure à compter du 30 décembre 1984 et de trente cents (30¢) l'heure à compter du 5 janvier 1986. Cette

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.07 a) (suite)
entente est d'une durée de cinq (5) ans et prendra fin le 31 décembre 1986.

b) Pour les fins du paragraphe a) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.08 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.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 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 au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST), 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 congé occasionnel.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.01 (suite)

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 convient de lui avancer 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 s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

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

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu.

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

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

c) Le comité de sécurité:

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.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.02 (suite)

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

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

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 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. 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.

20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Les uniformes et vêtements requis par l'Employeur sont fournis et lavés au besoin par l'Employeur sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par les salariés.

L'Employeur s'engage à fournir annuellement trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariés réguliers et deux (2) aux salariés à temps partiel.

L'Employeur fournit le vêtement adéquat (freezer coat) nécessaire au travail dans le congélateur et/ou réfrigérateur.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.02 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.

21.03 a) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

b) L'Employeur convient de fournir aux salariés des cases en nombre suffisant pour leurs effets personnels. Ces cases sont munies de fermoir de sécurité dont seul les usagers possèdent la clef. (Autant que possible maximum de deux (2) salariés par case.)
Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

21.04 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée.

21.05 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 subit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

21.06 Salle de repos:

a) Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque supermarché; 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) Les salariés de l'équipe de nuit peuvent utiliser les fours dans les supermarchés pour réchauffer leur nourriture et dans les supermarchés où il n'en existe pas, l'Employeur met à la disposition des salariés un four micro-ondes.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.07 En aucun temps, un employé ne subit de mesures disciplinaires dues à sa performance pour la vente de billet de loterie.

21.08 Il est convenu que l'Employeur avant d'instaurer, sous quelque forme que ce soit, la qualité de vie au travail il y aura négociation entre les parties.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 septembre 1981 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 20 septembre 1983.
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.

22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, 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.
Durant une période de grève ou de lock-out, l'Assurance-vie et l'Assurance-santé des salariés et de leurs personnes à charge, assurés par le Régime d'Assurance collective des Employés de Commerce de Steinberg Inc., seront maintenus en vigueur.
Cependant, un salarié qui tombe malade durant cette période de grève ou de lock-out ne peut bénéficier de son assurance-salaire durant ladite période, mais devient éligible à ce bénéfice à compter du

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

22.02 (suite)

premier jour ouvrable de travail qui suit la grève ou le lock-out. A cette fin, l'Employeur s'engage à verser à la caisse les sommes requises pour acquitter les primes exigées par l'assureur pour la période de grève ou de lock-out.

Signée à Québec, ce 22e jour de Déc 1981.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 503 - T.U.A.C. - U.F.C.W.

STEINBERG INC.

CLASSIFICATIONS ANNEXE 1-A

SALARIÉS RÉGULIERS

LOCAL 503

No de class. Classification

1. ASSISTANT-GÉRANT - Viandes *

2. ASSISTANT-GÉRANT - Boulangerie et Patisserie * (supermarchés 53 et 112)

3. ASSISTANT-GÉRANT - Epicerie *

4. ASSISTANT-GÉRANT - Fruits et Légumes *

5. BOUCHER:
(viandes) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.

6. POISSONNIER:
(viandes) - Préposé à l'apprêtage du poisson, au travail général au comptoir à poisson et au service général des clients.

7. BOULANGER:
(épicerie) - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte.
- Préposé à la fabrication du pain.
- Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.

8. PATISSIER ET BOULANGER:
(boulangerie de production) (supermarchés 53 et 112)

9. RESPONSABLE DE SECTION:
* a) Produits laitiers (épicerie)
* b) Commande à l'auto (service) (où un dépot de commande à l'auto est exploité)
* c) Non-alimentaire (Centre-Familial) (épicerie) (supermarchés 20-42)
* d) Responsable de l'équipe de nuit (épicerie)

10. COMMIS "B":

a) Epicerie et Non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire

b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.

11. CHEF DE SECTION:

* a) Commis de bureau (service)
* b) Chef-caissier (service)
* c) Responsable boutique "Petite Fleur" (épicerie) (Dans les supermarchés où il y a une boutique de "Petite Fleur" exploitée par l'Employeur avec service personnalisé à compter du mardi)
* d) Responsable de la Charcuterie (viande) (Dans les supermarchés où un tel service est exploité par l'Employeur avec service personnalisé tous les jours de la semaine)

Note: A compter du 21 septembre 1981, tout poste ouvert dans cette classification "Responsable de la Charcuterie est comblé par un responsable tel que décrit au présent paragraphe et rémunéré au taux prévu à l'annexe "B".

12. COMMIS DE PRODUCTION ET JOURNALIER:
(boulangerie de production) (supermarchés 53 et 112)

13. COMMIS A:

Préposé: a) Emballage des viandes (viande)
b) A la caisse (service)
c) A la boutique des fromages (viande)
d) Au comptoir de charcuterie (viande)
e) A la boutique "Petite Fleur" (épicerie)
f) A la boutique à café (épicerie)

14. CONCIERGE:
(service)

* Il y a au moins un (1) salarié régulier classifié ainsi dans chaque supermarché concerné.
Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont attitrés.

N.B. Les salariés réguliers classifiés "homme de comptoir" actuellement, demeurent ainsi classifiés pour la durée de la convention collective et il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers dans cette classification.
Les salariés réguliers classifiés "commis junior" actuellement, ne peuvent être obligés par l'Employeur à travailler dans une autre classification et ce pour la durée de la convention collective et il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers dans cette classification.

ANNEXE A-3

CLASSIFICATIONS

SALARIÉS TEMPS PARTIEL

LOCAL 503

Numéro de class. | Classification

1. BOUCHER:
(viande) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.

2. COMMIS "B":
a) Epicerie et Non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.
b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.
c) Boulangerie de Production (#53 et #112)
- Préposé au travail général de la production dans la boulangerie (Boulangerie de Production)

3. COMMIS "A":
Préposé: a) Préposé au service général des clients et au travail d'entretien dans la viande (viande)
b) Emballage des viandes (viande)
c) A la caisse (service)
d) A la boutique des fromages (viande)
e) Au comptoir de charcuterie (viande)
f) A la boutique "Petite Fleur" (épicerie)
g) A la boutique à café (épicerie)

4. AIDE-CAISSIER:
(service) - Préposé à l'emballage des commandes et à des travaux d'entretien dans le supermarché.

NOTE : Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont attitrés.

ANNEXE B-1

SUPERMARCHÉS - Québec, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Asst. Gérant de Rayon de Viande	441.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. et 4. Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	417.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Boucher	321.50	326.50	333.50	341.50	350.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	426.50	—	—
6. Poissonnier	321.50	326.50	333.50	341.50	350.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	426.50	—	—
7. Boulanger	339.00	346.00	353.00	360.00	368.00	375.00	382.00	389.00	397.00	404.00	411.00	418.00	426.50
9. Responsable de Section	412.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10. Commis "B"	314.00	318.00	326.00	332.00	339.00	347.00	357.00	367.00	378.00	402.50	—	—	—
11. Chef de Section	397.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13. Commis "A"	304.00	313.50	323.00	332.50	342.00	351.50	361.00	370.50	380.50	—	—	—	—
14. Concierge	304.00	317.00	332.00	349.00	380.50	—	—	—	—	—	—	—	—

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers sont classifiés "Commis A".
Il n'y a plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissier.

ANNEXE B-2

SUPERMARCHÉS - Québec, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Asst. Gérant de Rayon de Viande	486.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. et 4. Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	462.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Boucher	366.50	371.50	378.50	386.50	395.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	471.50	—	—
6. Poissonnier	366.50	371.50	378.50	386.50	395.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	471.50	—	—
7. Boulanger	384.00	391.00	398.00	405.00	413.00	420.00	427.00	434.00	442.00	449.00	456.00	463.00	471.50
9. Responsable de Section	457.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10. Commis "B"	359.00	363.00	371.00	377.00	384.00	392.00	402.00	412.00	423.00	447.50	—	—	—
11. Chef de Section	442.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13. Commis "A"	349.00	358.50	368.00	377.50	387.00	396.50	406.00	415.50	425.50	—	—	—	—
14. Concierge	349.00	362.00	377.00	394.00	425.50	—	—	—	—	—	—	—	—

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers réguliers sont classifiés "Commis A". Il n'y a plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissier.

ANNEXE B-3

SUPERMARCHÉS - Québec, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Boucher	8.68	8.82	9.01	9.22	9.47	9.74	10.01	10.28	10.55	10.82	11.52	—	—
2. Commis "B"	7.76	7.87	8.08	8.25	8.44	8.65	8.92	9.19	9.49	10.15	—	—	—
3. Commis "A"	7.88	8.14	8.39	8.65	8.91	9.16	9.42	9.68	9.95	—	—	—	—
4. Aide-Caissier	5.68	—	5.98	—	6.18	—	6.53	—	6.98	—	7.18	7.28	7.78

ANNEXE B-4

SUPERMARCHÉS - Québec, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Boucher	9.89	10.03	10.22	10.43	10.68	10.95	11.22	11.49	11.76	12.03	12.74	—	—
2. Commis "B"	9.33	9.44	9.65	9.82	10.01	10.22	10.49	10.76	11.06	11.72	—	—	—
3. Commis "A"	9.25	9.51	9.76	10.02	10.28	10.53	10.79	11.05	11.32	—	—	—	—
4. Aide-Caissier	6.18	—	6.79	—	7.39	—	7.74	—	8.19	—	8.39	8.49	8.99

ANNEXE B-5

SUPERMARCHÉS - Québec , etc.

ÉCHELIE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 29 août 1983

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
2. Commis "B"	9.70	9.81	10.02	10.19	10.38	10.59	10.86	11.13	11.43	12.09	—	—	—
3. Commis "A"	9.43	9.69	9.94	10.20	10.46	10.71	10.97	11.23	11.50	—	—	—	—

ANNEXE B-6

SUPERMARCHÉS - Sept-Iles

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Asst. Gérant de Rayon de Viande	451.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. et 4. Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	427.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Boucher	331.50	336.50	343.50	351.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	410.50	436.50	—	—
6. Poissonnier	331.50	336.50	343.50	351.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	410.50	436.50	—	—
7. Boulanger	349.00	356.00	363.00	370.00	378.00	385.00	392.00	399.00	407.00	414.00	421.00	428.00	436.50
9. Responsable de Section	422.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10. Commis "B"	324.00	328.00	336.00	342.00	349.00	357.00	367.00	377.00	388.00	412.50	—	—	—
11. Chef de Section	407.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13. Commis "A"	314.00	323.50	333.00	342.50	352.00	361.50	371.00	380.50	390.50	—	—	—	—
14. Concierge	314.00	327.00	342.00	359.00	390.50	—	—	—	—	—	—	—	—

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers sont classifiés "Commis A". Il n'y a plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissier.

ANNEXE B-7

SUPERMARCHÉS - Sept-Iles

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Asst. Gérant de Rayon de Viande	496.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. et 4. Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	472.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Boucher	376.50	381.50	388.50	396.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	455.50	481.50	—	—
6. Poissonnier	376.50	381.50	388.50	396.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	455.50	481.50	—	—
7. Boulanger	394.00	401.00	408.00	415.00	423.00	430.00	437.00	444.00	452.00	459.00	466.00	473.00	481.50
9. Responsable de Section	467.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10. Commis "B"	369.00	373.00	381.00	387.00	394.00	402.00	412.00	422.00	433.00	457.50	—	—	—
11. Chef de Section	452.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13. Commis "A"	359.00	368.50	378.00	387.50	397.00	406.50	416.00	425.50	435.50	—	—	—	—
14. Concierge	359.00	372.00	387.00	404.00	435.50	—	—	—	—	—	—	—	—

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers sont classifiés "Commis A". Il n'y a plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissier.

ANNEXE B-8

SUPERMARCHÉS - Sept-Iles

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Boucher	8.95	9.09	9.28	9.49	9.74	10.01	10.28	10.55	10.82	11.09	11.79	--	--
2. Commis "B"	8.03	8.14	8.35	8.52	8.71	8.92	9.19	9.46	9.76	10.42	--	--	--
3. Commis "A"	8.15	8.41	8.66	8.92	9.18	9.43	9.69	9.95	10.22	--	--	--	--
4. Aide-Caissier	5.93	--	6.23	--	6.43	--	6.78	--	7.23	--	7.43	7.53	8.03

ANNEXE B-9

SUPERMARCHÉS - Sept-Iles

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Boucher	10.16	10.30	10.49	10.70	10.95	11.22	11.49	11.76	12.03	12.30	13.00	--	--
2. Commis "B"	9.60	9.71	9.92	10.09	10.28	10.49	10.76	11.03	11.33	11.99	—	--	--
3. Commis "A"	9.52	9.78	10.03	10.29	10.55	10.80	11.06	11.32	11.59	--	—	--	--
4. Aide-Caissier	6.43	—	7.04	—	7.64	—	7.99	—	8.44	—	8.64	8.74	9.24

ANNEXE B-10

SUPERMARCHÉS - Sept-Iles

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 29 août 1983

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
2. Commis "B"	9.98	10.09	10.30	10.46	10.65	10.87	11.14	11.41	11.71	12.36	—	—	--
3. Commis "A"	9.70	9.96		10.21	10.47	10.98	11.24	11.50	11.77	—	--	--	--

ANNEXE C-1

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

1. EMPLOYÉS RÉGULIERS

A. 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de quarante-cinq dollars ($45) par semaine.

2) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Assistant-Gérant de rayon Fruits et Légumes reçoit une augmentation de cinq dollars ($5) par semaine.

3) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Assistant-Gérant de rayon d'Epicerie reçoit une augmentation de cinq dollars ($5) par semaine.

4) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Responsable de l'équipe de nuit est reclassifié Responsable de Section (10) et est rémunéré selon l'échelle en vigueur tel qu'elle apparaît à l'Annexe "B-1".

5) A compter du 21 septembre 1981, toute salariée régulière classifiée Emballeuse de Fruits et Légumes est reclassifiée Commis "B" (11) et est rémunérée selon l'échelle en vigueur tel qu'elle apparaît à l'Annexe "B-1".

6) A compter du 21 septembre 1981, toute salariée régulière classifiée Chef de Section et Commis de Bureau est reclassifiée Chef de Section (12) et est rémunérée selon l'échelle en vigueur tel qu'elle apparaît a l'Annexe "B-1".

B. A compter du 20 septembre 1982, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de quarante-cinq dollars ($45) par semaine.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ (suite)

2. EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

A. 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Aide-Caissier reçoit une augmentation de salaire de un dollar ($1) l'heure et ceux qui sont dans la progression de l'échelle continuent de progresser jusqu'au taux maximum tel que prévu à l'Annexe "B-5".

2) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

3) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" reçoit un ajustement de salaire de seize cents ($0.16) l'heure.

4) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "B" reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

5) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifé Commis "B" reçoit un ajustement de salaire de trente-six cents ($0.36) l'heure.

6) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Boucher reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

B. 1) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié Aide-Caissier ou Boucher reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

2) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" ou Commis "B" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'Annexe "B-6".

C. A compter du 29 août 1983, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" ou Commis "B" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'Annexe "B-7".

ANNEXE C-3

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ (suite)

3. RÉTROACTIVITÉ

Les augmentations et ajustements de salaire décrits à la présente annexe sont payés rétroactivement sur la base des heures travaillées (incluant le temps supplémentaire, les vacances, les congés statutaires, les congés de deuil) depuis le 21 septembre 1981, aux salariés inscrits sur la liste de paye de la ratification. Ces paiements rétroactifs sont effectués dans les quinze (15) jours suivant la date de la signature de la convention collective.

Les nouveaux taux de salaire sont mis en vigueur par l'Employeur dans les quinze (15) jours de la ratification.

Les nouveaux mécanismes prévus à l'Article V sur les mouvements de personnels sont mis en application le 2e lundi de janvier 1982.

L'Article 9.09 (heures disponibles) est mis en application le 2e lundi de janvier 1982.

FORMULE DE DISPONIBILITÉ
EMPLOYÉ TEMPS PARTIEL
LOCAL 503

ANNEXE "D"

NOM: _____ SUPERMARCHÉ: _____

NUMÉRO D'EMPLOYÉ: _____ CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETÉ: _____ RAYON: _____

DISPONIBILITÉ A COMPTER DU: _____

	AM	PM	PM
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			

N.B. X : 00.01 à 24:00 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible soit sur l'équipe de jour ou de nuit.

J : 07:30 à 21:30 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de jour.

Z : 21:00 à 8:30 a.m. heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de nuit.

O : Indique que le salarié à temps partiel est non disponible pour une journée complète.

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

A COMPLÉTER PAR LES SALARIÉS TEMPS PARTIEL
INTÉRESSÉS A TRAVAILLER DANS UN AUTRE RAYON

	TACHES	CLASSIFICATIONS		RENCONTRE EXIGENCES	DESIRE TRAVAILLER
Epicerie	Commis	Commis "B"	*		
	Boulangerie	Commis "B"	*		
	Petite Fleur	Commis "A"	*		
	Boutique à café	Commis "A"	*		
Fruits et Légumes	Commis	Commis "B"	*		
Viandes	Emballage	Commis "A"			
	Commis	Commis "A"	*		
	Boucher				
Service	Commis-Caissier	Commis "A"			
	Aide-Caissier		*		
Boulangerie Production	Commis "B"		*		

* Peut généralement être fait sans entraînement

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E): _____

SIGNATURE DU GÉRANT: _____

FORMULE COMPLÉTÉE LE: _____

Copie à: Gérant du supermarché
Délégué
Employé

ANNEXE "E"

DEMANDE DE TRANSFERT
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500 - 503 - 504

Nom du salarié: _____ Supermarché: _____

No d'employé: _____ Secteur actuel: _____
OU
Date d'ancienneté: _____ Groupe actuel: _____

No de classification: _____ Département: _____

Poste convoité: _____ Poste actuel: _____

Je demande à être transféré dans le(les) supermarché(s) suivants:
(maximum: 10)

_____

Je rencontre les exigences normales de: _____

_____

_____

_____

_____

_____

Signature du salarié: _____

Signature du gérant: _____

Demande faite le: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE "F"

DEMANDE DE PROMOTION
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur géographique:_____
OU

Date d'ancienneté:_____ Groupe:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Le poste que je convoite est celui de:_____

No de classification concernée par le choix:_____

Pour local 500 seulement

Je demande ma promotion dans le(les) secteur(s) suivant(s):

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE "G"

DEMANDE DE PROMOTION
SALARIÉS A TEMPS PARTIEL
LOCAL 503

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Groupe actuel:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Je postule pour un emploi de salarié régulier dans les classifications suivantes:

☐	Commis "A"	☐	Poissonnier
☐	Commis "B"	☐	Boulanger
☐	Boucher	☐	Concierge
☐	Pâtissier	☐	Commis à la production Boulangerie

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE "H"

Régulier
Temps partiel

DEMANDE DE RÉTROGRADATION
LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur actuel:_____
OU
Date d'ancienneté:_____ Groupe actuel:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Je demande a être rétrogradé de mon poste actuel à celui de:

_____

Local 500 seulement

Cette rétrogradation pourra s'appliquer dans le(les) secteur(s) suivant(s):

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

N.B. Les demandes de rétrogradation pour les salariés à temps partiel sont faites à l'intérieur du supermarché et les formules ne sont pas envoyées aux Relations ouvrières.

ANNEXE I

CONFIRMATION DE MOUVEMENT DE PERSONNEL
LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Date:_____ Supermarché:_____

Nom du salarié:_____ No classification actuelle:____

No d'employé:_____ Département:_____

Date d'ancienneté:_____ Poste actuel:_____

Suite à votre demande nous vous confirmons par la présente le changement suivant:

☐	Votre promotion au poste de _____ Supermarché #____
☐	Votre choix de transfert au Supermarché #____
☐	Votre choix de poste de _____ Supermarché #____
☐	Votre rétrogradation au poste de _____ Supermarché #____

Ce changement prendra effet à compter du:_____

Signature:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE J

DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE

Nom: _____ No. de salarié: _____

Adresse: _____ No. de tel.: _____

_____

Code Postal: _____ Salarié: Régulier
Temps partiel

No. du supermarché: _____ Ancienneté: _____

Classification: _____

Rayon: _____

Raison de la demande: _____

_____

_____

Premier jour de l'absence: _____ Date probable de retour: _____

Si conjointement au permis d'absence, on utilise des crédits de vacances, spécifiez les dates des vacances: _____

_____

A COMPLÉTER SEULEMENT POUR DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE D'UNE (1) SEMAINE OU PLUS.

Désirez-vous que les bénéfices suivants soient maintenus durant votre congé sans solde selon la prime prévue si les Régimes en Fiducie concernés n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages pour toute la période de votre absence?

	PRIME HEBDOMADAIRE	OUI	NON
ASSURANCE-GROUPE			
RÉGIME DE RETRAITE			
PLAN DENTAIRE			

_____ _____ _____ _____

Gérant de supermarché Date Signature du salarié Date

c.c.: 1) Vice-Président Ressources Humaines
2) Bureau de l'Union
3) Gérant de supermarché

N.B. Si la demande du permis d'absence est moins d'une (1) semaine, elle doit être autorisée par le gérant du supermarché et la formule gardée dans le dossier du salarié au supermarché.
Dans ce cas une copie de la demande est remise au délégué d'union et non au bureau de l'union.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DE LA BOULANGERIE DES SUPERMARCHÉS 53 et 112

ARTICLE I - HEURES DE TRAVAIL

1.01 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur. La semaine normale de travail pour les salariés de jour de la boulangerie sera de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours. Il est convenu que les salariés de la boulangerie doivent travailler le soir ou la nuit selon les exigences de la production.

Toutes les heures de travail fournies en excédent de leur programmation quotidienne ou en excédent de trente-sept (37) heures par semaine sont rémunérées au taux de temps et demi.

Les salariés réguliers de la boulangerie sont rémunérés selon les échelles de salaires prévues aux annexes K-2, K-3, K-4 et K-5.

ARTICLE II - PRIME DE NUIT

2.01 Une prime, telle que prévue à la clause 13.01, est payée à tout salarié de la boulangerie dont le programme de travail exige qu'il travaille au taux régulier entre dix-neuf heures (19h00) et sept heures (07h00), du dimanche au samedi.

ARTICLE III - EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

3.01 Les salariés à temps partiel de la boulangerie sont rémunérés selon l'échelle de salaires prévues aux annexes B-3 et B-4

ARTICLE IV - CHAUSSURES

4.01 L'Employeur convient de verser vingt-cinq dollars ($25) par année sur présentation de preuve d'achat de chaussures sécuritaires au salarié régulier de la boulangerie qui en fait la demande.

ANNEXE K-2

ANNEXE - BOULANGERIE DU MAGASIN 112, PLACE LEBOURGNEUF

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
12. Commis-Production	326.00	334.00	344.00	354.00	359.00	364.00	369.00	374.00	390.00	—	--	—	—
8. Boulanger	339.00	346.00	353.00	360.00	368.00	375.00	382.00	389.00	397.00	404.00	411.00	418.50	426.50
8. Pâtissier	339.00	346.00	353.00	360.00	368.00	375.00	382.00	389.00	397.00	404.00	411.00	418.50	426.50
2. Assistant-gérant Boulangerie et Pâtisserie	441.50	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANNEXE K-3

ANNEXE - BOULANGERIE DU MAGASIN 112, PLACE LEBOURGNEUF

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
12. Commis-Production	371.00	379.00	389.00	399.00	404.00	409.00	414.00	419.00	435.00	—	—	—	—
8. Boulanger	384.00	391.00	398.00	405.00	413.00	420.00	427.00	434.00	442.00	449.00	456.00	463.50	471.50
8. Pâtissier	384.00	391.00	398.00	405.00	413.00	420.00	427.00	434.00	442.00	449.00	456.00	463.50	471.50
2. Assistant-gérant Boulangerie et Pâtisserie	486.50	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANNEXE K-4

ANNEXE - BOULANGERIE DU MAGASIN 53, SEPT-ILES

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
12. Commis-Production	336.00	344.00	354.00	364.00	369.00	374.00	379.00	384.00	400.00	—	—	—	—
8. Boulanger	349.00	356.00	363.00	370.00	378.00	385.00	392.00	399.00	407.00	414.00	421.00	428.50	436.50
8. Pâtissier	349.00	356.00	363.00	370.00	378.00	385.00	392.00	399.00	407.00	414.00	421.00	428.50	436.50
2. Assistant-gérant Boulangerie et Pâtisserie	451.50	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANNEXE K- 5

ANNEXE - BOULANGERIE DU MAGASIN 53, SEPT-ILES

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
12. Commis-Production	381.00	389.00	399.00	409.00	414.00	419.00	424.00	429.00	445.00	—	—	—	—
8. Boulanger	394.00	401.00	408.00	415.00	423.00	430.00	437.00	444.00	452.00	459.00	466.00	473.50	481.50
8. Pâtissier	394.00	401.00	408.00	415.00	423.00	430.00	437.00	444.00	452.00	459.00	466.00	473.50	481.50
2. Assistant-gérant Boulangerie et Pâtisserie	496.50	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANNEXE L

ADDENDUM à la convention intervenue le 28ième jour d'octobre 1978, entre Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, relativement au Régime de Retraite des Employés de Commerce:

Par la présente, les parties acceptent que la définition de "Employé" apparaissant à l'article 4 du paragraphe 17 de la convention relative au "Régime de retraite des employés de Commerce" inclut le gérant de département de chaque magasin exclu de l'unité d'accréditation selon la convention collective.

Ce gérant de département doit être considéré comme faisant partie de l'unité d'accréditation aux fins de la convention relative au Régime de retraite seulement. et un tel gérant de département désigné par la Compagnie, peut, à son choix, devenir ou demeurer membre du Régime de retraite des Employés de Commerce.

Signé à Montréal, ce 28ième jour d'octobre 1978.

POUR LE COMPTE DES LOCAUX
486, 500, 503, 504, 508, 1973
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Affiliée à l'Union
Internationale des Employés
de Commerce

(Clifford Evans)

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

(Stanley F. English)

ANNEXE "M"

GROUPE 4 SEULEMENT

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE LOCAL 503, T.U.A.C.-U.F.C.W.

RE: Equipe de nuit

La programmation des heures travaillées par les salariés seront les suivantes:

- durant les semaines normales de travail, trois (3) jours de jour et deux (2) nuits;
- durant les semaines où l'on retrouve un (1) congé statutaire, les employés seront programmés deux (2) jours et deux (2) nuits;
- durant les semaines où l'on retrouve deux (2) congés statutaires, les employés pourront être programmés entièrement de nuit, tel que le veut la pratique courante.

Signé à Montréal ce 22 jour de Déc 1981.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 503 - T.U.A.C. - U.F.C.W.

(Partie de deuxième part)

STEINBERG INC.

(Partie de première part)

ANNEXE N

GROUPE 4 SEULEMENT

LETTRE D'ENTENTE
entre
STEINBERG INC.
et
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, T.U.A.C. - U.F.C.W.

RE: Maintien des quarante-huit (48) heures consécutives

La présente est pour confirmer le maintien des quarante-huit (48) heures consécutives de congé dans la programmation hebdomadaire des salariés réguliers durant la durée de la convention collective qui débute le 21 septembre 1981 et se termine le 20 septembre 1982.

De plus, prenant en considération les besoins de l'entreprise, l'Employeur tiendra compte du choix du congé du samedi ou du lundi des employés, par magasin, par département, selon leur classification et leur ancienneté.

Signé à Dollard, ce 02 jour de Mai 1981.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 503, T.U.A.C.-U.F.C.W.

(Partie de deuxième part)

STEINBERG INC.

(Partie de première part)