

R.

N.C. 06332-1
C.A. 6328
N.E. 295
dépôt. 85-05-06
accr. M 599-45

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 486, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Situé au
20 ave. Hamilton nord
Ottawa, Ontario K1Y 1B6

Détenant une charte de l'Union Internationale des
Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce

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

d'autre part

LOCAL 486

Supermarchés - 1984-1985

8211 9-6 1323

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	2
ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	3
ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTION	4
ARTICLE VI - DISCIPLINE	8
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS	8
ARTICLE VIII - ARBITRAGE	10
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE XI - SALAIRES	15
ARTICLE XII - PRIME DE NUIT	17
ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES	17
ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS	19
ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE	20
ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ	21
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE	21
ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT	22
ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE	26
ARTICLE XX - UNIFORMES	27
ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS	27
ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT	28
ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	28
ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX	28
ARTICLE XXV - BONI DE NOEL	29
ARTICLE XXVI - VENDEURS	29
ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE "A" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS RÉGULIERS	31
ANNEXE "B" - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL:	
ARTICLE I - RECONNAISSANCE	32
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	32
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	32
ARTICLE IV - ANCIENNETÉ	33
ARTICLE V - DISCIPLINE	35
ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS	36
ARTICLE VII - ARBITRAGE	38
ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL	39
ARTICLE IX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	41
ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS	41
ARTICLE XI - VACANCES	42
ARTICLE XII - SALAIRES	42
ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE	43
ARTICLE XIV - UNIFORMES	43
ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE	44
ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT	44.
ARTICLE XVII - BONI DE NOEL	44
ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIREs	44

ANNEXE "C" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	46
ANNEXE "C-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	47
ANNEXE "D" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
BOULANGERIE - SALARIÉS RÉGULIERS	48
ANNEXE "E" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	49
ANNEXE "E-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	50
ANNEXE "F" - SALARIÉS D'ENTRETIEN	51
ANNEXE "G" - ÉCHELLE DE SALAIRES - ENTRETIEN - RÉFRIGÉRATION	52
ANNEXE "H" - ADDENDUM Re: PLAN DE RETRAITE	53
ANNEXE "I" - LETTRE D'ENTENTE	54
ANNEXE "J" - LETTRE D'ENTENTE Re: Tenue vestimentaire	56
ANNEXE "K" - LETTRE D'ENTENTE	
Re: Journée de congé -Salariés d'entretien	57

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié régulier est un salarié qui est régulièrement programmé pour travailler trente-sept (37) heures par semaine.
- 1.03 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins. Les salaires, les heures et les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel sont jointes aux présentes et font partie de cette convention aux Annexes "B" et "C".
- 1.04 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux marchés durant les heures d'affaires pour vérifier si les termes de la convention sont bien appliqués. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de marché ou, en son absence, à la personne responsable du marché. Lorsqu'un salarié doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord la permission au gérant du marché ou à son délégué et ladite permission ne sera pas refusée sans raison.

4.02 Un délégué syndical sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné par l'Union dans chaque marché.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué. Dans chaque marché où une équipe de nuit est au travail, un délégué supplémentaire sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné parmi les salariés de l'équipe de nuit.

4.03 Advenant la permutation permanente d'un délégué syndical, l'Employeur en avisera l'Union sept (7) jours de calendrier à l'avance.

4.04 Si un grief est soumis au sujet de la permutation d'un délégué syndical, cette permutation ne pourra s'effectuer tant qu'une réunion n'aura pas eu lieu entre le représentant syndical et le directeur du personnel ou son délégué.

4.05 Un délégué syndical aura préférence à l'ancienneté en cas de mise à pied, pourvu qu'il soit qualifié pour le travail disponible.

4.06 Le comité de négociation de l'Union sera formé de deux (2) salariés de l'Employeur au maximum. Ces salariés obtiendront des permis d'absence payés à l'occasion des négociations.

- 4.07 L'Employeur convient d'accorder aux délégués syndicaux une période raisonnable de temps payé pour obtenir la signature d'adhésion des nouveaux salariés et pour enquêter ou soumettre des griefs à l'intérieur du marché. Le délégué obtiendra la permission du gérant de marché ou du responsable du marché avant de quitter son travail pour toute activité syndicale.
- 4.08 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules de demande pour devenir membre de l'Union et les formules autorisant les déductions de cotisations après que chaque nouveau salarié aura rempli ces formules.
- 4.09 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des marchés, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTIONS

- 5.01 Le salarié régulier n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié régulier sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié régulier.
- 5.02 Des listes d'ancienneté des salariés réguliers seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié régulier sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 5.03 a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.. Lorsque les qualifications seront approximativement

5.03 a) (suite)

égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.

- b) Lorsqu'un poste autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés réguliers peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié qui a postulé pour un poste vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, logger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.04 Lorsqu'un poste de gérant de département devient vacant, un candidat sera choisi dans les quatorze (14) jours qui suivent la vacance. Ce candidat sera choisi en accord avec la clause 5.03 a). Le nom et l'ancienneté du candidat choisi seront affichés pendant cinq (5) jours ouvrables dans tous les marchés. Une copie de ce résultat sera envoyée à l'Union. Tout salarié qui n'a pas été choisi peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, logger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.05 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

5.06 Un salarié mis à pied par l'Employeur recevra un préavis d'une (1) semaine ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au lieu du préavis.

5.07 Toute personne ne faisant plus partie de l'unité de négociation peut réintégrer l'Unité de négociation sans toutefois occuper, lors de sa réintégration, un poste plus élevé que le poste qu'elle occupait lorsqu'elle a quitté l'unité et ce, avec la même ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Si la réintégration d'une personne dans l'unité de négociation résulte en la rétrogradation d'un salarié de cette unité, ce salarié rétrogradé maintiendra son ancien taux de salaire pour une période de huit (8) semaines. Cette réintégration n'aura pas pour résultat d'occasionner de mise à pied de salarié de l'unité de négociation. Cette clause ne s'applique pas aux personnes qui n'ont jamais fait partie du Local 486.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux salariés de l'unité de négociation qui ont été promu au poste de gérant de magasin s'il demeure à ce poste pour six (6) mois ou plus.

5.08 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:

- a) quitte volontairement son emploi;
- b) est congédié sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
- c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
- d) est absent du travail pour cause de maladie ou d'incapacité et omet à son retour au travail de présenter une attestation médicale justifiant une telle absence à la satisfaction de l'Employeur;
- e) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
- f) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
- g) néglige de se soumettre à l'examen d'un médecin qualifié lorsque l'Employeur lui demande de le faire;
- h) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.

5.09 a) Le salarié qui est permuté de façon permanente d'un marché à un autre à l'intérieur de la région d'Ottawa-Hull ne sera pas permuté à

- 5.09 a) (suite)
un marché situé à l'extérieur de ladite région sans son consentement.
- b) Dans les cas de transferts, Ottawa-Hull et les régions environnantes seront divisés en trois (3) secteurs:
1. La ville d'Ottawa; la ville de Hull et les régions environnantes incluant Gatineau, Pointe-Gatineau et Papineau; Vanier et Gloucester aussi loin à l'est que Blair Road.
 2. La région à l'est de Blair Road, incluant Orléans et Cumberland.
 3. Nepean, Kanata et toutes régions à l'extrême ouest ou nord d'Ottawa incluant Barhaven.

Tout transfert d'un secteur à un autre serait fait de façon volontaire. Si aucun employé n'accepte d'être transféré une procédure d'ordre inverse d'ancienneté sera appliquée.

i.e. L'employé possédant le moins d'ancienneté dans telle classification dans tel marché sera appliquée.

Cette clause ne s'applique pas dans les cas de transferts temporaires.

- c) Les permutations temporaires ne devront pas dépasser trois (3) semaines de calendrier consécutives sans le consentement du salarié.
- d) La procédure présentement en vigueur s'appliquera pour les transferts dans un secteur donné.
- 5.10 Lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, l'Employeur convient de rémunérer ce salarié au taux de la classification supérieure, assurant une augmentation de salaire au salarié promu. Celui-ci pourra alors avancer au taux suivant dans le temps prévu.
- 5.11 Quand un commis junior a travaillé plus d'un (1) mois consécutif dans un département autre que le département du service, il sera classifié "commis".

7.03 Première étape:

Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

7.04 Deuxième étape:

Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son représentant et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.

7.05 Troisième étape:

Le grief sera transmis au directeur des Relations du Travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.

- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 8.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.

- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures pour chaque salarié, répartie sur quatre (4) jours de huit (8) heures chacun et un (1) jour de cinq (5) heures. Le travail du dimanche ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail. L'équipe de cinq (5) heures sera programmée selon l'heure d'entrée habituelle de chaque salarié.
- Par exemple:
- Équipe habituelle - 8h30 à 17h30
Équipe de 5 heures - 8h30 à 14h30
Équipe habituelle - 24h00 à 8h30
Équipe de 5 heures - 24h00 à 5h30
- 9.02 Lorsqu'un ou plusieurs congés statutaires payés surviennent durant une semaine, le travail accompli les jours de congés statutaires ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine de travail réduite.
- 9.03 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur et les salariés devront accomplir leur travail les jours et durant les heures définies par cette programmation. Les salariés seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures travaillées en dehors de leur programme quotidien de travail.

9.04 Les salariés de jour peuvent être programmés pour travailler une (1) soirée par semaine si le marché est ouvert jusqu'à trois (3) soirées par semaine. Ils peuvent être programmés pour travailler jusqu'à deux (2) soirées si le marché est ouvert plus de trois (3) soirées par semaine. Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler deux (2) soirées consécutives. Un salarié ne sera pas requis de travailler plus de un (1) samedi soir durant toute période de trois (3) semaines. Si possible, un salarié sera requis de travailler un (1) samedi soir durant toute période de quatre (4) semaines. Dans un marché à faible volume qui est ouvert le samedi soir, l'Employeur et l'Union discuteront de l'application de cette clause. Une fois par mois, la programmation hebdomadaire d'un salarié de jour devra inclure deux (2) jours consécutifs de congés. Pour chaque période de travail de quatre (4) semaines, un salarié aura droit à un (1) samedi de congé. Ceci ne s'applique pas aux semaines qui comprennent un jour de congé statutaire, bien que le salarié conserve son droit. Cette clause ne s'appliquera pas pendant le mois de décembre. Le sous-article 9.04 ne concerne pas les salariés de l'équipe de nuit.

9.05 Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché. Un salarié de jour qui travaille dans le département des fruits et légumes ou dans le département de la viande ne sera pas programmé pour travailler avant 6:00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui peuvent être programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler avant 7h30 A.M.. Aucun salarié de jour ne sera programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par l'employé après entente réciproque entre l'employé et l'Employeur.

9.06 Chaque vendredi midi au plus tard, la programmation de travail écrite à l'encre sera affichée dans chaque département. Elle indiquera les heures de travail de chaque salarié pour la semaine suivante. Tout changement apporté à cette programmation le vendredi devra être fait avant le départ des salariés concernés. Les changements apportés à la programmation après le vendredi soir sont soumis à deux (2) jours d'avis. Le vendredi midi, le délégué syndical recevra une copie de la programmation de travail et de tous les changements qui peuvent y avoir été apportés.

- 9.07 Il n'y aura pas d'horaire brisé.
- 9.08 Un salarié sera payé pour ses heures programmées à condition qu'il soit disponible.
- 9.09 Les heures de travail pour toute journée se définissent comme les heures de travail fournies réellement par les salariés conformément aux programmes d'heures de travail. Les salariés poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.
- 9.10 Les salariés auront droit à une période de repas de une (1) heure sans paye, à l'exception des salariés de l'équipe de nuit qui auront droit à une période de repas de une demi-heure (1/2) sans paye. La programmation des repas se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures consécutives sans qu'on lui accorde une période de repas. Les périodes de repas principal seront prévues entre 11h30 et 14h00 pour les salariés de jour et entre 16h00 et 19h00 pour les salariés travaillant pendant les heures d'ouverture en soirée.
- 9.11 Chaque jour complet de travail, les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. A l'occasion de la courte journée de travail (5 heures), le salarié aura droit de jumeler ses deux périodes repos. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Les salariés du département du service ne seront pas requis de poinçonner leur carte pour les périodes de repos.
- 9.12 Lorsque le marché est ouvert le soir et qu'un salarié n'est pas programmé pour travailler ce soir-là, il ne sera pas programmé plus tard que 18h30.
- 9.13 La semaine de travail des salariés de l'équipe de nuit sera programmée en cinq (5) nuits consécutives.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 a) Les salariés seront payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail.
- Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Il n'y aura pas de mises à pied pour prévenir le paiement d'heures supplémentaires. Toute heure travaillée excédant trente-sept (37) heures sera considérée comme temps supplémentaire et sera rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).
- b) Les salariés seront payés au taux double pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire en excès de quatre (4) heures consécutives à leur horaire programmé.
- 10.02 a) Les heures supplémentaires seront payées par unités de six (6) minutes. Lorsqu'il est approuvé par la gérance, le surtemps sera d'une durée minimum de six (6) minutes et tout surtemps additionnel se fera par unités de six (6) minutes. Une unité de six (6) minutes sera payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus sur l'unité de six (6) minutes. On ne fera pas d'heures supplémentaires à moins qu'elles n'aient été approuvées par la gérance.
- b) 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.
- Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients, l'Employeur procédera selon la classification à l'intérieur du département de la façon suivante: par volontariat selon l'ancienneté. Si le nombre d'employés requis n'est pas suffisant, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté.
- 10.03 Les salariés rappelés au travail en dehors de leurs heures programmées auront droit à un minimum garanti de quatre (4) heures de travail. La seule exception à ce droit concerne les salariés qui vérifient les machines de réfrigération et qui recevront un taux fixe de trente dollars (\$30.00).

- 10.04 Les salariés recevront un avis raisonnable lorsqu'ils devront faire des heures supplémentaires.
- 10.05 Le travail accompli entre 12h01 A.M. et 24h00 minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaires et les classifications sont décrits à l'Annexe "A" jointe à la présente convention et feront partie de la convention.
- 11.02 Tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de paye en date de la ratification recevront un montant forfaitaire de quatre-vingt-onze dollars (\$91.00) payé par chèque séparé le 1er janvier 1985, le 1er avril 1985, le 1er juillet 1985 et le 1er octobre 1985.
- Tous les salariés réguliers ayant travaillé un horaire de travail complet durant le trimestre recevront l'ajustement économique pour ce trimestre.
- 11.03 Un boni de ventes sera payé hebdomadairement à tous les gérants de département sur une base de quinze dollars (\$15.00) pour ceux qui travaillent dans les marchés de la catégorie A (1er tiers), dix dollars (\$10.00) pour ceux de la catégorie B (2e tiers), cinq dollars (\$5.00) pour ceux de la catégorie C (3e tiers).
- 11.04 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite).
- 11.05 Dans les vingt-deux (22) jours travaillés qui suivent la date de l'embauchage, les salariés ayant une expérience antérieure comparable, dans leur classification respective, recevront le taux correspondant à leur expérience antérieure d'après l'échelle de salaires.

- 11.06 Les salariés qui remplacent les gérants de département recevront le taux supérieur après un (1) jour à ce poste. Le paiement sera rétroactif après un (1) jour.
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.
- 11.07 Les salariés qui pendant quatre (4) jours consécutifs, à l'exclusion des congés, remplacent des salariés appartenant à des classifications à taux supérieur autres que celle de gérant de département, recevront le taux minimum de cette classification après trois (3) jours, ou bien quinze dollars (\$15.00) par semaine, selon la somme la plus élevée, sans toutefois excéder le taux maximum de la classification. Le paiement sera rétroactif. Dans l'éventualité où un salarié classifié Boucher est reclassifié dans un autre poste régulier et, ultérieurement utilisé comme Boucher pour une période de une (1) journée ou plus, il sera payé au prorata de son taux antérieur dans l'échelle de salaires des bouchers réguliers pour les heures travaillées comme Boucher.
- 11.08 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente. Un salarié transféré à un autre marché recevra son chèque de paye au marché où il est transféré.
- 11.09 Il n'y aura pas de baisse de salaires pour les salariés qui reçoivent des taux de salaire supérieurs à ceux définis dans cette convention.
- 11.10 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté n'excédant toutefois pas deux (2) ans.
Cependant dans la classification de Boucher ou Poissonnier ce crédit ne sera pas utilisé pour déterminer le salaire à l'intérieur de l'échelle et, le salarié recevra soit le taux minimum de cette classification ou un autre taux dans l'échelle de salaire lui procurant une augmentation.

ARTICLE XII - PRIME DE NUIT

- 12.01 Une prime de trois dollars et cinquante (\$3.50) sera versée aux salariés de jour s'ils sont programmés pour travailler et travaillent effectivement entre 19h00 et 7h00 du lundi au samedi inclusivement.
- 12.02 Les salariés qui effectuent leur période de travail complète la nuit quand le marché est fermé recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.
- 12.03 Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de vingt dollars (\$20.00) pour une semaine de cinq (5) jours.
- 12.04 Les salariés de l'équipe de nuit auront la préférence dans le cas des tâches de jour disponibles sur les nouveaux embauchés pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail.
- 12.05 Vacances et jours de congés statutaires seront payés en proportion des gains d'un salarié parmi lesquels on comptera la prime de nuit et les autres primes.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

- 13.01 L'Employeur convient que les salariés ayant moins de douze (12) mois de service au 30 avril auront droit à une journée de vacances payées pour chaque mois de service.
- 13.02 Les salariés ayant douze (12) mois ou plus de service continu au 30 avril auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 13.03 Les salariés ayant cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 13.04 Les salariés ayant neuf (9) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

- 13.05 Les salariés ayant seize (16) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 13.06 Les salariés ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 13.07 Les salariés qui quittent leur emploi recevront tout crédit de vacances payées dû à la date du départ et calculé du 1er mai précédent jusqu'à la date de départ.
- 13.08 La principale période de vacances débutera le 1er mai et se terminera le 30 septembre suivant. Le choix des dates de vacances durant cette période se fera selon l'ancienneté et les besoins du commerce. Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent choisir deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, et les vacances restantes leur seront accordées n'importe quand, pendant l'année de vacances. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril dans chaque marché et aucun changement ne sera fait après que la programmation aura été terminée, si ce n'est par consentement mutuel. Les salariés auront droit à des vacances payées durant l'hiver, à l'exception des deux (2) dernières semaines de décembre.
- 13.09 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autre absence permise par la convention collective de moins d'un (1) an. Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusive-ment de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.
- 13.10 Quand un congé statutaire tel que défini à l'Article XIV survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre une (1) journée de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS

14.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient un dimanche, il sera accordé un autre jour durant la semaine. Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient durant une semaine incluant un congé statutaire ou son jour de congé, il sera accordé au plus tard durant la semaine normale suivante. L'Employeur accordera ce jour de congé en tenant compte des désirs du salarié.

14.02 L'Employeur avisera l'Union par écrit sept (7) jours à l'avance lequel du Vendredi Saint ou du Lundi de Pâques sera accordé comme congé statutaire dans chaque marché.

14.03 Tout salarié aura droit à huit (8) heures payées pour chacun des congés mentionnés ci-dessus pourvu qu'il ait travaillé les jours programmés qui précèdent et qui suivent immédiatement le congé. Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un accident le jour qui suit immédiatement le congé, un salarié sera payé pour le congé, mais il devra être en mesure de fournir une preuve de sa maladie. Si un deuxième congé statutaire survient pendant la même semaine, le salarié recevra une rémunération de sept (7) heures pour ce congé.

14.04 Durant la semaine où un ou des congés statutaires surviennent, la semaine normale de travail sera réduite de huit (8) heures pour le premier congé statutaire et de sept (7) heures pour le deuxième congé. Un salarié sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de la semaine de travail réduite.

- 14.05 Quand le Lendemain de Noel, le Jour de l'An ou la Fête du Canada surviennent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant. Quand Noel survient un dimanche, alors lundi et mardi seront considérés comme congés statutaires aux fins de cette convention.
- 14.06 Le travail accompli lors des congés définis à la clause 14.01 sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus du paiement de huit (8) heures à taux normal pour le congé. Les salariés recevront un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé.
- 14.07 Les salariés qui doivent travailler un jour de congé payé seront désignés par rotation, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.
- 14.08 Pour satisfaire aux besoins des clients, les marchés demeureront ouverts la veille de certains congés et à l'approche de Noel et du Jour de l'An. Aucun salarié ne sera programmé après 18h00 la veille de Noel et du Jour de l'An.

ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 15.01 Un salarié aura droit à un congé payé de trois (3) jours immédiatement à la suite du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé s'il s'agit d'un parent éloigné.
- 15.02 Pour les fins de cette convention, on entend par proche parent l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère; beau-père ou belle-mère; époux ou épouse; fils ou fille; beau-frère ou belle-soeur; et par parent éloigné, on entend l'un ou l'autre des suivants: grand-père ou grand-mère; petit-fils ou petite-fille; gendre ou bru.
- 15.03 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, dimanche ou jour de congé), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

- 15.04 Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée. Le salarié peut prendre sa journée de congé payé soit le jour de la naissance, soit le jour où son épouse revient de l'hôpital.

ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ

- 16.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne, recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 16.02 Les salariés convoqués comme jurés qui ne sont pas effectivement choisis pour cette fonction seront considérés comme ayant été absents pour fonctions de jurés et leurs salaires seront calculés en conséquence. Cependant, il leur appartiendra de prouver que l'attente d'être choisis ou éliminés comme jurés fut la raison de leur absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A la discrétion de l'Employeur, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paye et sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé prolongé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé prolongé.
- 17.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé prolongé n'excédant pas six (6) mois à tout salarié qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union internationale ou locale, si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé prolongé à plein temps. Le salarié devra donner un avis raisonnable.
- 17.03 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse.
La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débuter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans

17.03 (suite)

l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.

ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT

18.01 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il reviendra au travail quand il sera en mesure de reprendre ses occupations normales.

18.02 A) Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnelles

Occasionnelle:

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

Description de l'avantage:

Un maximum de sept (7) jours par année, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Pour avoir droit à toute indemnité d'incapacité, le salarié doit normalement appeler son gérant dans les deux (2) heures suivant le début de son équipe et doit être en mesure de fournir une preuve de maladie.

Paiement:

Le plein montant du salaire net. Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

b) Incapacité à court terme:

À court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

18.02 A) b) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour toute absence de quatre (4) jours ou plus, le salarié aura droit à son plein salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de sa programmation de travail et ce, rétroactivement à compter de la première (lière) journée d'absence.

Ce maximum de dix (10) jours est renouvelable pour chaque maladie entièrement différente, pourvu que le salarié ait été de retour au travail pendant une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

- B) À compter du 30 septembre 1985 les dispositions prévues en 18.02 A) seront remplacées par les suivantes:

Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnellesOccasionnelle:

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

Description de l'avantage:

- 1) Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier, renouvelable le 1er janvier de chaque année.
- 2) Si un salarié régulier ne travaille pas pour quelque raison que ce soit au cours d'une année de calendrier, il n'a droit à aucun jour d'absence occasionnelle au cours de ladite année.

18.02 B) a) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du premier (1er) jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Une fois que sa banque de jours d'absences occasionnelles spécifiées ci-avant est épuisée, et s'il s'absente pour maladie, il ne sera payé qu'à compter de son quatrième (4e) jour d'absence, tel que prévu au paragraphe b) ci-après.

Jours non pris

Tout jour ou fraction de jour d'absence occasionnelle non pris ou non payé au cours d'une année de calendrier sera payé à un salarié à son taux de salaire normal alors en vigueur, le ou avant le 1er mai de l'année suivante.

b) Incapacité à court terme:Court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normal à compter de la quatrième (4e) journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente, à la condition que le salarié régulier ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

18.02 B) b) (suite)

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

c) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée du présent article, un salarié régulier peut bénéficier de deux (2) jours additionnels de congés de maladie en autant que les restrictions et conditions suivantes sont remplies:

- 1) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours d'un salarié régulier a été épuisée;
- 2) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés que sur présentation d'un certificat médical;
- 3) Ces deux (2) jours ne sont pas payables au 1er mai de l'année suivante en vertu du paragraphe a) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe c).

18.03 L'Employeur convient de payer les primes du Plan d'Assurance-Maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salarié qui réside en Ontario. Les salariés féminins peuvent exiger une couverture familiale.

18.04 a) L'Employeur contribuera vingt-huit point trois cents (28.3¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc.". En vigueur le 1er janvier 1985, l'Employeur contribuera un montant additionnel de cinq cents (5¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc."

b) Si un montant additionnel est nécessaire afin que les membres du Local 486 n'aient pas à contribuer pour la couverture d'invalidité à long terme, l'Employeur contribuera un montant additionnel jusqu'à un maximum de cinq cents (5¢) par heure travaillée.

c) Pour les fins des paragraphes a) et b) 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

18.04 c) (suite)

semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.05 Pour être admissible à toute indemnité de maladie, un salarié doit prévenir son gérant ou la personne responsable du marché, avant le début de son équipe de travail. Il doit être en mesure de présenter un certificat de maladie.

18.06 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine), à la caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec).

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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XIX. - PLAN DE RETRAITE

19.01 a) La contribution de l'Employeur sera de dix-sept cents (17¢) de l'heure en date du 5 juillet 1982, vingt-deux cents (22¢) de l'heure en date du 1er janvier 1984, vingt-six cents (26¢) de l'heure en date du 30 décembre 1984, et trente cents (30¢) de l'heure en date du 5 janvier 1986.

Cette entente sera d'une durée de cinq ans, se terminant le 31 décembre 1986.

- 19.01 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XX - UNIFORMES

- 20.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur.

Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir trois (3) uniformes aux employés réguliers après leur période de probation.

ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS

- 21.01 Des salles de repos adéquates seront fournies, elles seront chauffées, aérées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Les salariés pour leur part, s'engagent à collaborer avec l'Employeur pour que les salles de repos soient gardées dans un état propre et hygiénique.

ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT

- 22.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.
- 22.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les marchés sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- 23.01 Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'engagement de salariés réguliers sauf dans des cas de maladie, de vacances et d'absences temporaires de salariés réguliers, et dans de tels cas, la durée du remplacement ne devra pas excéder deux (2) mois.
- 23.02 Des salariés à temps partiel ne pourront remplacer des caissières en chef, assistantes cléricales ou des chefs de département.

ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX

- 24.01 Les salariés en période de probation désignés par l'Employeur pour subir un examen médical après qu'ils sont devenus salariés réguliers seront payés pour le temps consacré à cet examen médical s'il a lieu durant leurs heures normales de travail. Les examens médicaux requis par l'Employeur pour devenir un salarié régulier, doivent être subis dans un délai d'un (1) mois à partir de la date d'embauchage du salarié.

ARTICLE XXV - BONI DE NOEL

- 25.01 Un boni de Noel égal au salaire de cinq (5) jours de travail sera payé à chaque salarié, le ou avant le 8 décembre, à condition que son nom apparaisse sur la liste de paye des salariés à compter du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 1er décembre de l'année en cours et qu'il continue d'y être inscrit jusqu'au jour du paiement du boni. Les salariés qui ont entre neuf (9) mois et un (1) an de service recevront un boni de Noel égal à soixante-quinze pourcent (75%) d'une paie de cinq (5) jours. Les salariés qui ont entre six (6) et neuf (9) mois de service recevront un boni de Noel égal à cinquante pourcent (50%) d'une paie de cinq (5) jours.

ARTICLE XXVI - VENDEURS

- 26.01 a) Aucun représentant de nos fournisseurs n'effectuera de travail dans nos marchés à l'exception des cas suivants:
- 1) Ouverture et rénovations de marché, où un délai d'une semaine sera accordée.
 - 2) Démonstration, où le représentant pourra offrir son produit sans remplir les tablettes ou étalages.
 - 3) Remplir les sections de nourriture pour bébé et épices.
- b) La Compagnie convient que pour toute violation de la disposition de cet article, une pénalité de cent dollars (\$100.00) sera versée à l'Union.
- c) La Compagnie convient que tout employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, autre que les gérants de marché, gérant de la Boulangerie et gérants de département, n'effectueront aucun travail dans l'unité de négociation excepté pour informer les salariés ou dans le but d'une inspection de marché ou dans le cas d'urgence non répétitive.
- d) Il est entendu que lorsque des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation travaillent à l'occasion dans les marchés de la Compagnie, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de prolongement de ce travail au-delà des pratiques courantes.

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Cette convention prendra effet le 1er octobre 1984 et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1985.

Signé à *Ottawa*, par les parties en présence, ce *29*^e jour du mois de *avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Darryl D. Bailey

R. Lavallee

Jean-Luc Séguin

J. M. [Signature]

Richard Mason

Edna [Signature]

Robert Giff

Al [Signature]

Jack Faurte

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>
Commis Junior Concierge	360.32	373.32	393.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--
Commis	370.32	374.32	382.32	388.32	395.32	403.32	413.32	423.32	434.32	452.67	--
Responsable de l'équipe de nuit	406.32	416.32	426.32	437.32	455.67	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant	458.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant Viandes	486.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Découpeur de Viandes Découpeur de Poisson	377.82	382.82	389.82	397.82	406.82	416.82	426.82	436.82	446.82	456.82	476.67
Gérants d'épicerie, Fruits et Légumes, du Service	503.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Commis de bureau, Chef de section Charcuterie et Boulangerie	447.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gérant des Viandes	528.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Caissières Commis-service	358.32	373.32	388.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--

La personne responsable de la section des produits laitiers sera payée au même taux que l'assistant-gérant dans les marchés où les ventes d'épicerie s'élèvent à \$50,000.00 ou plus.

ANNEXE "B"

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.
- 1.03 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

ANNEXE "B"

- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - ANCIENNETÉ

- 4.01 Un salarié à temps partiel n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de trente (30) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié à temps partiel sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié à temps partiel.

ANNEXE "B"

- 4.02 Des listes d'ancienneté des salariés à temps partiel seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié à temps partiel sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 4.03 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié pour une cause grave;
 - c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - d) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
 - e) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
 - f) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.
- 4.04 Les salariés à temps partiel auront la préférence sur les gens de l'extérieur pour les emplois réguliers, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 4.05
- a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.. Lorsque les qualifications seront approximativement égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.
 - b) Lorsqu'un poste régulier autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur

ANNEXE "B"

- 4.05 b) (suite)
 fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés à temps partiel peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté de compagnie du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié à temps partiel qui a postulé pour un poste régulier vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, logger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.
- 4.06 Lorsqu'un salarié à temps partiel est choisi pour un emploi régulier, il aura droit de retourner à son ancien poste, dans les trente (30) jours suivant sa nomination sans perte d'ancienneté s'il ne peut pas garder cet emploi régulier ou s'il choisit de retourner à son ancien poste.
- 4.07 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

ARTICLE V - DISCIPLINE

- 5.01 Le gérant ou son délégué se servira d'un avertissement écrit à un salarié ayant commis une faute de discipline. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une copie sera remise au délégué syndical. Aucun salarié avec ancienneté ne sera congédié sans que cette procédure ait été suivie. Un avis de départ sera remis au salarié, exception faite pour les cas d'infraction majeure.

ANNEXE "B"

- 5.02 Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 5.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) derniers mois aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de griefs, si tel recours est exercé.
- 5.04 Aucun salarié ne sera renvoyé sans raison juste et valable.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 6.02 Un salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Un tel grief sera étudié de la façon suivante:
- 6.03 Première étape:
Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

ANNEXE "B"

- 6.04 Deuxième étape:
Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présente est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.
- 6.05 Troisième étape:
Le grief sera transmis au directeur des Relations du travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 6.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.
- 6.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.
- 6.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 6.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.
- 6.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ANNEXE "B"

ARTICLE VII - ARBITRAGE

- 7.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 7.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.
- 7.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 7.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 7.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ANNEXE "B"

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) Les heures de travail à temps partiel disponibles seront programmées dans chaque classification selon l'ancienneté dans chaque marché, à condition que le salarié soit disponible et qualifié. Une copie de la programmation sera donnée au délégué syndical le vendredi de chaque semaine, à midi. Toutes les heures concernant des rappels au travail seront inscrites sur la programmation de travail.
- b) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées comme suit:
- i) Les salariés qui ont trois (3) années et plus de service seront programmées un minimum de vingt (20) heures par semaine sans excéder vingt-quatre (24) heures.
 - ii) Les salariés qui ont une (1) année et plus de service mais moins de trois (3) années seront programmés un minimum de quinze (15) heures par semaine.
 - iii) Les salariés avec moins d'une année de service seront programmés un minimum de huit (8) heures par semaine.
- c) Lorsque possible, l'Employeur prendra en considération les salariés à temps partiel "senior" pour la programmation des relèves c'est-à-dire la relève de jour versus la relève de soir.
- Les salariés à temps partiel transférés à un nouveau marché ou à un marché existant à cause d'une fermeture de marché, continueront d'accumuler leur ancienneté pour les heures disponibles.
- 8.02 S'ils sont rappelés au travail et s'ils sont disponibles, les salariés à temps partiel recevront le paiement minimum de quatre (4) heures. Cependant, ce minimum de quatre (4) heures ne s'appliquera pas s'il y a moins de quatre (4) heures au travail entre le moment où le salarié se rapporte au travail jusqu'à une demi (1/2) heure après la fermeture du marché. Dans ce cas un minimum de trois (3) heures sera payé.
- 8.03 Les salariés à temps partiel travaillant moins de six (6) heures auront droit à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes.

ANNEXE "B"

8.03 (suite)

Les salariés à temps partiel travaillant six (6) heures ou plus auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

Les deux (2) périodes de repos ne seront pas prises en même temps sauf dans le cas où l'horaire de travail est de six (6) heures, si mutuellement entendu entre les parties.

8.04 Un salarié à temps partiel ne sera pas programmé pour travailler plus tard qu'une (1) heure après la fermeture du marché.

Un salarié à temps partiel travaillant sur la relève de jour et qui travaille plus tard que minuit, ne pourra être programmé plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Cette restriction pourra être annulée par le salarié concerné après une entente réciproque entre lui et l'Employeur.

Un salarié à temps partiel sur la relève de jour, qui travaille au département des fruits et légumes ou de la viande, ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que 6h00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui seront programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés à temps partiel de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tôt que 7h30 A.M.. Tout salarié à temps partiel de jour ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par le salarié concerné après entente réciproque entre lui et l'Employeur.

8.05 Les salariés de jour prendront leur repas entre 11h30 et 14h30. Les salariés qui travaillent pendant les heures d'ouverture en soirée, prendront leur repas entre 16h00 et 19h00. Tout salarié qui travaille une équipe de plus de cinq (5) heures aura droit à une période de repas le plus près possible du milieu de sa période de travail.

8.06 Il n'y aura pas d'horaire brisé.

ANNEXE "B"

ARTICLE XIX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine.
- 9.02 Tout travail accompli entre minuit le samedi et minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit:

- 1) avoir trois (3) mois de service avec l'Employeur;
- 2) avoir travaillé trente-deux (32) heures durant les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle survient le congé statutaire;
- 3) avoir travaillé la dernière équipe programmée avant et la première équipe programmée après le congé statutaire.

Un salarié ainsi éligible recevra cinq (5) heures de paye au taux normal comme paiement du congé statutaire.

- 10.02 Les vacances seront considérées comme du temps travaillé afin d'établir le paiement de congés statutaires.

ANNEXE "B"

ARTICLE XI - VACANCES

- 11.01 Les salariés à temps partiel auront droit aux vacances payées suivantes:
- Les salariés qui ont six (6) mois de service ou plus au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont douze (12) mois ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont cinq (5) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à six pourcent (6%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont dix (10) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à huit pourcent (8%) de leur salaire total.
- 11.02 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix. La préférence pour le droit des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté dans chaque département.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires et les classifications décrits aux Annexes "C", "D" et "E" font partie de cette convention collective.
- 12.02 Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de vingt-quatre (24) heures par semaine recevront une prime de cinquante cents (50¢) l'heure de la classification des salariés réguliers pour les heures travaillées en plus de vingt-quatre (24) heures.
- 12.03 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite.)

ANNEXE "B"

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse. La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débiter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou si son travail est affecté par la grossesse ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.
- 13.02 À la discrétion de l'Employeur et dans des circonstances spéciales, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté s'il a obtenu d'avance une permission écrite du gérant du marché. En aucun cas un permis d'absence ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

- 14.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur. Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir deux (2) uniformes aux employés à temps partiel après leur période de probation.

ANNEXE "B"

ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE

- 15.01 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente.

ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT

- 16.01 Les salariés qui font une équipe complète la nuit quand le marché est fermé, recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

ARTICLE XVII - BONI DE NOEL

- 17.01 Un boni de Noel de trente-cinq dollars (\$35.00) sera payé chaque année aux salariés ayant complété six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.02 Un boni de Noel de quarante-cinq dollars (\$45.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.03 Un boni de Noel de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété cinq (5) ans de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.

ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIRES

- 18.01 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine, à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ANNEXE "B"

18.01 (suite)

- 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ANNEXE "C"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Découpeur de Viande Découpeur de Poisson	7.35	7.55	7.75	7.95	8.15	8.35	8.55	8.75	9.00	9.25	10.20	--	--
Autres salariés T.P.	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

ANNEXE "C-1"ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

BOULANGERIE - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "D"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Assistant-gérant	483.32	499.17	--	--	--
Boulangier I	463.32	--	473.32	--	489.17
Boulangier II	443.32	--	453.32	--	469.17
Aide-boulangier	423.32	--	433.32	--	449.17
Commis	381.32	391.32	401.82	412.32	430.67

ANNEXE "E"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Commis	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

ANNEXE "E-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

ANNEXE "F"

SALARIÉS D'ENTRETIEN

- A) Les parties conviennent que, pour la durée de cette convention, les salariés d'Entretien auront droit aux mêmes conditions de travail que celles des autres salariés de l'unité de négociation, à l'exception de la période de probation qui dans leur cas sera de trente (30) jours travaillés et des salaires qui sont définis à l'Annexe "G".
- B) La prime (de garde) sera de quarante dollars (\$40.00) par semaine.
- C) Une allocation de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payée aux salariés devant fournir une automobile.
- D) Une allocation de quatre-vingt dollars (\$80.00) sera payée aux salariés devant fournir un camion.
- E) La Compagnie paiera un montant de quarante dollars (\$40.00) par année pour l'achat de bottes de sécurité.

ENTRETIEN - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "G"

RÉFRIGÉRATION

ÉCHELLE DE SALAIRES

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Mécanicien I	507.02	511.82	516.82	521.82	532.67
Mécanicien II	470.32	475.32	480.32	485.32	496.17
Mécanicien III	443.32	448.32	453.32	458.32	464.49

ANNEXE "H"

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 *Ottawa* ce *29^e* jour *d'avril* 1985.

POUR LE COMPTE DE
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

Darryl M. Baily
Jean-Luc Leguier
Richard Manier

R. Lavallee
Mike
Robert

Robert Gaff
Jack F. Gault
Robert

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE

- A) Advenant qu'un magasin Steinberg cesse d'opérer pendant la durée de la convention collective et soit transformé en un entrepôt d'alimentation "Basics", les employés réguliers affectés auront, à la date de la fermeture, les choix suivants:

- 1) soit devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." à ce même endroit;
- 2) soit déplacer l'employé régulier le moins ancien de sa classification dans l'unité de négociation.

Un employé régulier de Steinberg qui est déplacé par un autre employé, en raison de la transformation dudit magasin en "Basics", peut choisir de devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." au magasin transformé ou se prévaloir des dispositions de la clause 5.09.

Les employés réguliers qui sont embauchés par "Les Épiciers d'Autrefois Inc." en vertu de l'application de la procédure ci-haut maintiendront leur taux de salaire en vigueur à la date de la fermeture du magasin Steinberg. Ils maintiendront ce salaire jusqu'à l'expiration de la convention collective de Steinberg ou jusqu'au moment où leur taux de salaire de l'échelle de "Basics" dans leur nouvelle classification.

Suite à l'expiration de la convention collective lesdits employés recevront le salaire apparaissant à la convention collective de "Basics". Les conditions de travail des anciens employés de Steinberg qui ont été embauchés par les "Les Épiciers d'Autrefois Inc." outre le salaire, seront celles prévues à la convention collective de "Basics".

- B) Dans l'éventualité où du personnel régulier additionnel était requis chez Steinberg, les anciens employés de Steinberg à l'emploi de "Basics" se verront offrir la possibilité de retourner à l'emploi de Steinberg en maintenant leur crédit d'ancienneté en vigueur chez Steinberg au moment de leur départ, à condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis.

Dans le cas où l'employé refuse cette offre, il perdra ses droits d'ancienneté chez Steinberg.

ANNEXE "T"

B) (suite)

Lors du retour chez Steinberg les employés:

- 1) rétablissent leur ancienneté en vigueur au moment du départ de Steinberg;
- 2) sont payés les taux de salaires en fonction de leur ancienneté chez Steinberg;
- 3) bénéficient des avantages tels que pension, vacances et bénéfices de groupe basés sur leur ancienneté combinée à titre de régulier chez "Basics" et Steinberg.

C) Les employés à temps partiel à l'emploi de Steinberg lors de la transformation d'un magasin Steinberg en magasin "Basics", pendant la durée de la convention collective, seront transférés dans un autre magasin Steinberg à la condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis. Ces employés maintiendront leur ancienneté.

Tout employé à temps partiel mis à pied en conformité avec la procédure ci-haut sera offert un emploi au nouveau magasin "Basics" aux conditions de la convention collective de "Basics".

D) Les conditions des paragraphes A), B), C) de la présente s'appliqueront aux magasins transformés après la date de ratification.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey
Jean-Luc Leguin
Richard Marion

R. Laval
M. J. J.
Vladimir

Robert Groff
Jack F. Smith
Elizabeth H.

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

L'Employeur, dans le passé et dans l'avenir, a respecté et respectera le droit d'un salarié de se vêtir selon ses goûts, pourvu que dans le cas des chemises, celles-ci soient de couleur unie et pâle.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur continuera comme dans le passé de promouvoir comme norme, le port de la chemise blanche pour le personnel masculin.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *Janvier* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Darryl D. Bailey
Jean-Louis Lévesque
Richard Marois
Robert Giff
Jack F. Smith
Christine H.

P. Lapelle
M. J.
Richard L.

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

La Compagnie convient d'accorder aux employés d'Entretien l'option de prendre une journée de congé sans solde suivant une fin de semaine incluant un congé statutaire durant laquelle ils sont de garde.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey

R. Lapierre

Jean-Luc Leguin

M. [Signature]

Richard Marion

Edouard [Signature]

Robert Kraff

Jack Everett

Alfred [Signature]

DÉPÔT

6332-1

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-45
Date	Signature 86-01-16	Réception 86-08-07	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Commis du Détail, local 486 RCIA - Retail Clerks Union 20 Hamilton Avenue N. Ottawa, Ont. K1Y 1B6	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alexis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1Y2
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Richard Bush 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: 15 rue Leduc, Hull 56 rue Greber, Pointe-Gatineau Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 7

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques	Pour le commissaire général du travail
ENTENTE: Régime d'assurance-maladie de l'Ontario	Signature Celine Carette /sg
	Date 86-08-27

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salariée régulière qui réside en Ontario et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

Cette modification est rétroactive au 16 janvier 1986.

Signé à Ottawa, ce 20 e jour du mois de mai 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 486 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Barry H. Bailey

STEINBERG INC.

Richard Bush

599-45

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Re: Congé de maternité - Régime d'assurance-maladie de l'Ontario

L'article 17.02 est modifié comme suit:

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 douze (12) mois après la fin de la grossesse.

À 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, continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et convient de payer les primes du Régime d'Assurance-maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salariée régulière qui réside en Ontario et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

Cette modification est rétroactive au 16 janvier 1986.

Signé à *Ottawa*, ce *20* e jour du mois de *mai* 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 486 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Barry H. Bailey

STEINBERG INC.

Steve
Richard Bush

86 JUIN - 7 10 50

BUREAU DU COMMIS-
SAIRE DU TRAVAIL
OTTAWA

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 086

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06332-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-45
Date	Signature 85-04-29	Réception 85-05-06	Durée	Du 84-10-01	Au 85-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 1400

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 486 20 rue Hamilton Nord Ottawa, Ont. K1Y 1B6	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alexis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1Y2
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Robert Lavallée 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: 15 rue Leduc, Hull; 56 Greber, Pte Gatineau Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 7

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques	
Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union des Commis du détail, local 486 RCIA - Retail Clerks Union local 486 RCIA. Il y au- rait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur adminis- trative. Merci	
Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /sg	Date 85-05-15

Pour renseignements

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

RECHERCHE

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

d'autre part

LOCAL 486

Supermarchés - 1984-1985

85 mai - 6 13 23

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 486, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Situé au
20 ave. Hamilton nord
Ottawa, Ontario K1Y 1B6

Détenant une charte de l'Union Internationale des
Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce

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

d'autre part

LOCAL 486

Supermarchés - 1984-1985

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	2
ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	3
ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTION	4
ARTICLE VI - DISCIPLINE	8
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS	8
ARTICLE VIII - ARBITRAGE	10
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE XI - SALAIRES	15
ARTICLE XII - PRIME DE NUIT	17
ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES	17
ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS	19
ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE	20
ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ	21
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE	21
ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT	22
ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE	26
ARTICLE XX - UNIFORMES	27
ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS	27
ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT	28
ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	28
ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX	28
ARTICLE XXV - BONI DE NOEL	29
ARTICLE XXVI - VENDEURS	29
ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE "A" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS RÉGULIERS	31
ANNEXE "B" - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL:	
ARTICLE I - RECONNAISSANCE	32
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	32
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	32
ARTICLE IV - ANCIENNETÉ	33
ARTICLE V - DISCIPLINE	35
ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS	36
ARTICLE VII - ARBITRAGE	38
ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL	39
ARTICLE IX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	41
ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS	41
ARTICLE XI - VACANCES	42
ARTICLE XII - SALAIRES	42
ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE	43
ARTICLE XIV - UNIFORMES	43
ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE	44
ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT	44
ARTICLE XVII - BONI DE NOEL	44
ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIRE	44

ANNEXE "C" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	46
ANNEXE "C-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	47
ANNEXE "D" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
BOULANGERIE - SALARIÉS RÉGULIERS	48
ANNEXE "E" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	49
ANNEXE "E-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	50
ANNEXE "F" - SALARIÉS D'ENTRETIEN	51
ANNEXE "G" - ÉCHELLE DE SALAIRES - ENTRETIEN - RÉFRIGÉRATION	52
ANNEXE "H" - ADDENDUM Re: PLAN DE RETRAITE	53
ANNEXE "I" - LETTRE D'ENTENTE	54
ANNEXE "J" - LETTRE D'ENTENTE Re: Tenue vestimentaire	56
ANNEXE "K" - LETTRE D'ENTENTE	
Re: Journée de congé -Salariés d'entretien	57

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié régulier est un salarié qui est régulièrement programmé pour travailler trente-sept (37) heures par semaine.
- 1.03 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins. Les salaires, les heures et les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel sont jointes aux présentes et font partie de cette convention aux Annexes "B" et "C".
- 1.04 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux marchés durant les heures d'affaires pour vérifier si les termes de la convention sont bien appliqués. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de marché ou, en son absence, à la personne responsable du marché. Lorsqu'un salarié doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord la permission au gérant du marché ou à son délégué et ladite permission ne sera pas refusée sans raison.

4.02 Un délégué syndical sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné par l'Union dans chaque marché.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué. Dans chaque marché où une équipe de nuit est au travail, un délégué supplémentaire sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné parmi les salariés de l'équipe de nuit.

4.03 Advenant la permutation permanente d'un délégué syndical, l'Employeur en avisera l'Union sept (7) jours de calendrier à l'avance.

4.04 Si un grief est soumis au sujet de la permutation d'un délégué syndical, cette permutation ne pourra s'effectuer tant qu'une réunion n'aura pas eu lieu entre le représentant syndical et le directeur du personnel ou son délégué.

4.05 Un délégué syndical aura préférence à l'ancienneté en cas de mise à pied, pourvu qu'il soit qualifié pour le travail disponible.

4.06 Le comité de négociation de l'Union sera formé de deux (2) salariés de l'Employeur au maximum. Ces salariés obtiendront des permis d'absence payés à l'occasion des négociations.

- 4.07 L'Employeur convient d'accorder aux délégués syndicaux une période raisonnable de temps payé pour obtenir la signature d'adhésion des nouveaux salariés et pour enquêter ou soumettre des griefs à l'intérieur du marché. Le délégué obtiendra la permission du gérant de marché ou du responsable du marché avant de quitter son travail pour toute activité syndicale.
- 4.08 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules de demande pour devenir membre de l'Union et les formules autorisant les déductions de cotisations après que chaque nouveau salarié aura rempli ces formules.
- 4.09 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des marchés, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTIONS

- 5.01 Le salarié régulier n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié régulier sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié régulier.
- 5.02 Des listes d'ancienneté des salariés réguliers seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié régulier sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 5.03 a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires. Lorsque les qualifications seront approximativement

5.03 a) (suite)

égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.

- b) Lorsqu'un poste autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés réguliers peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié qui a postulé pour un poste vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.04 Lorsqu'un poste de gérant de département devient vacant, un candidat sera choisi dans les quatorze (14) jours qui suivent la vacance. Ce candidat sera choisi en accord avec la clause 5.03 a). Le nom et l'ancienneté du candidat choisi seront affichés pendant cinq (5) jours ouvrables dans tous les marchés. Une copie de ce résultat sera envoyée à l'Union. Tout salarié qui n'a pas été choisi peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.05 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

5.06 Un salarié mis à pied par l'Employeur recevra un préavis d'une (1) semaine ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au lieu du préavis.

5.07 Toute personne ne faisant plus partie de l'unité de négociation peut réintégrer l'Unité de négociation sans toutefois occuper, lors de sa réintégration, un poste plus élevé que le poste qu'elle occupait lorsqu'elle a quitté l'unité et ce, avec la même ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Si la réintégration d'une personne dans l'unité de négociation résulte en la rétrogradation d'un salarié de cette unité, ce salarié rétrogradé maintiendra son ancien taux de salaire pour une période de huit (8) semaines. Cette réintégration n'aura pas pour résultat d'occasionner de mise à pied de salarié de l'unité de négociation. Cette clause ne s'applique pas aux personnes qui n'ont jamais fait partie du Local 486.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux salariés de l'unité de négociation qui ont été promu au poste de gérant de magasin s'il demeure à ce poste pour six (6) mois ou plus.

- 5.08 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - d) est absent du travail pour cause de maladie ou d'incapacité et omet à son retour au travail de présenter une attestation médicale justifiant une telle absence à la satisfaction de l'Employeur;
 - e) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
 - f) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
 - g) néglige de se soumettre à l'examen d'un médecin qualifié lorsque l'Employeur lui demande de le faire;
 - h) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.
- 5.09 a) Le salarié qui est permuté de façon permanente d'un marché à un autre à l'intérieur de la région d'Ottawa-Hull ne sera pas permuté à

- 5.09 a) (suite)
un marché situé à l'extérieur de ladite région sans son consentement.
- b) Dans les cas de transferts, Ottawa-Hull et les régions environnantes seront divisés en trois (3) secteurs:
1. La ville d'Ottawa; la ville de Hull et les régions environnantes incluant Gatineau, Pointe-Gatineau et Papineau; Vanier et Gloucester aussi loin à l'est que Blair Road.
 2. La région à l'est de Blair Road, incluant Orléans et Cumberland.
 3. Nepean, Kanata et toutes régions à l'extrême ouest ou nord d'Ottawa incluant Barhaven.

Tout transfert d'un secteur à un autre serait fait de façon volontaire. Si aucun employé n'accepte d'être transféré une procédure d'ordre inverse d'ancienneté sera appliquée.

i.e. L'employé possédant le moins d'ancienneté dans telle classification dans tel marché sera appliquée.

Cette clause ne s'applique pas dans les cas de transferts temporaires.

- c) Les permutations temporaires ne devront pas dépasser trois (3) semaines de calendrier consécutives sans le consentement du salarié.
- d) La procédure présentement en vigueur s'appliquera pour les transferts dans un secteur donné.

5.10 Lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, l'Employeur convient de rémunérer ce salarié au taux de la classification supérieure, assurant une augmentation de salaire au salarié promu. Celui-ci pourra alors avancer au taux suivant dans le temps prévu.

5.11 Quand un commis junior a travaillé plus d'un (1) mois consécutif dans un département autre que le département du service, il sera classifié "commis".

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Si un salarié doit être discipliné, le gérant ou son délégué se servira d'un avertissement écrit pour en aviser ce salarié. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une copie sera remise au délégué syndical. Aucun salarié avec ancienneté ne sera congédié sans que cette procédure ait été suivie. Dans un cas de renvoi, un avis écrit sera remis à un salarié. La seule exception à cette procédure sera les cas d'infractions majeures.
- 6.02 Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 6.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) derniers mois aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de griefs, si tel recours est exercé.
- 6.04 Aucun salarié ne sera renvoyé sans raison juste et valable.
- 6.05 Tout avis disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les deux (2) semaines de calendrier après que l'Employeur a eu connaissance des faits relatés dans cet avis.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Un salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Un tel grief sera étudié de la façon suivante:

7.03 Première étape:

Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

7.04 Deuxième étape:

Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son représentant et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.

7.05 Troisième étape:

Le grief sera transmis au directeur des Relations du Travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.

- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 8.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.

- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures pour chaque salarié, répartie sur quatre (4) jours de huit (8) heures chacun et un (1) jour de cinq (5) heures. Le travail du dimanche ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail. L'équipe de cinq (5) heures sera programmée selon l'heure d'entrée habituelle de chaque salarié.
- Par exemple:
- Équipe habituelle - 8h30 à 17h30
Équipe de 5 heures - 8h30 à 14h30
Équipe habituelle - 24h00 à 8h30
Équipe de 5 heures - 24h00 à 5h30
- 9.02 Lorsqu'un ou plusieurs congés statutaires payés surviennent durant une semaine, le travail accompli les jours de congés statutaires ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine de travail réduite.
- 9.03 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur et les salariés devront accomplir leur travail les jours et durant les heures définies par cette programmation. Les salariés seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures travaillées en dehors de leur programme quotidien de travail.

9.04 Les salariés de jour peuvent être programmés pour travailler une (1) soirée par semaine si le marché est ouvert jusqu'à trois (3) soirées par semaine. Ils peuvent être programmés pour travailler jusqu'à deux (2) soirées si le marché est ouvert plus de trois (3) soirées par semaine. Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler deux (2) soirées consécutives. Un salarié ne sera pas requis de travailler plus de un (1) samedi soir durant toute période de trois (3) semaines. Si possible, un salarié sera requis de travailler un (1) samedi soir durant toute période de quatre (4) semaines. Dans un marché à faible volume qui est ouvert le samedi soir, l'Employeur et l'Union discuteront de l'application de cette clause. Une fois par mois, la programmation hebdomadaire d'un salarié de jour devra inclure deux (2) jours consécutifs de congés. Pour chaque période de travail de quatre (4) semaines, un salarié aura droit à un (1) samedi de congé. Ceci ne s'applique pas aux semaines qui comprennent un jour de congé statutaire, bien que le salarié conserve son droit. Cette clause ne s'appliquera pas pendant le mois de décembre. Le sous-article 9.04 ne concerne pas les salariés de l'équipe de nuit.

9.05 Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché. Un salarié de jour qui travaille dans le département des fruits et légumes ou dans le département de la viande ne sera pas programmé pour travailler avant 6h00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui peuvent être programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler avant 7h30 A.M.. Aucun salarié de jour ne sera programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par l'employé après entente réciproque entre l'employé et l'Employeur.

9.06 Chaque vendredi midi au plus tard, la programmation de travail écrite à l'encre sera affichée dans chaque département. Elle indiquera les heures de travail de chaque salarié pour la semaine suivante. Tout changement apporté à cette programmation le vendredi devra être fait avant le départ des salariés concernés. Les changements apportés à la programmation après le vendredi soir sont soumis à deux (2) jours d'avis. Le vendredi midi, le délégué syndical recevra une copie de la programmation de travail et de tous les changements qui peuvent y avoir été apportés.

- 9.07 Il n'y aura pas d'horaire brisé.
- 9.08 Un salarié sera payé pour ses heures programmées à condition qu'il soit disponible.
- 9.09 Les heures de travail pour toute journée se définissent comme les heures de travail fournies réellement par les salariés conformément aux programmes d'heures de travail. Les salariés poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.
- 9.10 Les salariés auront droit à une période de repas de une (1) heure sans paye, à l'exception des salariés de l'équipe de nuit qui auront droit à une période de repas de une demi-heure (1/2) sans paye. La programmation des repas se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures consécutives sans qu'on lui accorde une période de repas. Les périodes de repas principal seront prévues entre 11h30 et 14h00 pour les salariés de jour et entre 16h00 et 19h00 pour les salariés travaillant pendant les heures d'ouverture en soirée.
- 9.11 Chaque jour complet de travail, les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. A l'occasion de la courte journée de travail (5 heures), le salarié aura droit de jumeler ses deux périodes repos. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Les salariés du département du service ne seront pas requis de poinçonner leur carte pour les périodes de repos.
- 9.12 Lorsque le marché est ouvert le soir et qu'un salarié n'est pas programmé pour travailler ce soir-là, il ne sera pas programmé plus tard que 18h30.
- 9.13 La semaine de travail des salariés de l'équipe de nuit sera programmée en cinq (5) nuits consécutives.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 a) Les salariés seront payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail.

Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Il n'y aura pas de mises à pied pour prévenir le paiement d'heures supplémentaires. Toute heure travaillée excédant trente-sept (37) heures sera considérée comme temps supplémentaire et sera rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

- b) Les salariés seront payés au taux double pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire en excès de quatre (4) heures consécutives à leur horaire programmé.

- 10.02 a) Les heures supplémentaires seront payées par unités de six (6) minutes. Lorsqu'il est approuvé par la gérance, le surtemps sera d'une durée minimum de six (6) minutes et tout surtemps additionnel se fera par unités de six (6) minutes. Une unité de six (6) minutes sera payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus sur l'unité de six (6) minutes. On ne fera pas d'heures supplémentaires à moins qu'elles n'aient été approuvées par la gérance.

- b) 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.

Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients, l'Employeur procédera selon la classification à l'intérieur du département de la façon suivante: par volontariat selon l'ancienneté. Si le nombre d'employés requis n'est pas suffisant, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté.

- 10.03 Les salariés rappelés au travail en dehors de leurs heures programmées auront droit à un minimum garanti de quatre (4) heures de travail. La seule exception à ce droit concerne les salariés qui vérifient les machines de réfrigération et qui recevront un taux fixe de trente dollars (\$30.00).

- 10.04 Les salariés recevront un avis raisonnable lorsqu'ils devront faire des heures supplémentaires.
- 10.05 Le travail accompli entre 12h01 A.M. et 24h00 minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaires et les classifications sont décrits à l'Annexe "A" jointe à la présente convention et feront partie de la convention.
- 11.02 Tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de paye en date de la ratification recevront un montant forfaitaire de quatre-vingt-onze dollars (\$91.00) payé par chèque séparé le 1er janvier 1985, le 1er avril 1985, le 1er juillet 1985 et le 1er octobre 1985.
- Tous les salariés réguliers ayant travaillé un horaire de travail complet durant le trimestre recevront l'ajustement économique pour ce trimestre.
- 11.03 Un boni de ventes sera payé hebdomadairement à tous les gérants de département sur une base de quinze dollars (\$15.00) pour ceux qui travaillent dans les marchés de la catégorie A (1er tiers), dix dollars (\$10.00) pour ceux de la catégorie B (2e tiers), cinq dollars (\$5.00) pour ceux de la catégorie C (3e tiers).
- 11.04 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite).
- 11.05 Dans les vingt-deux (22) jours travaillés qui suivent la date de l'embauchage, les salariés ayant une expérience antérieure comparable, dans leur classification respective, recevront le taux correspondant à leur expérience antérieure d'après l'échelle de salaires.

- 11.06 Les salariés qui remplacent les gérants de département recevront le taux supérieur après un (1) jour à ce poste. Le paiement sera rétroactif après un (1) jour.
- 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.
- 11.07 Les salariés qui pendant quatre (4) jours consécutifs, à l'exclusion des congés, remplacent des salariés appartenant à des classifications à taux supérieur autres que celle de gérant de département, recevront le taux minimum de cette classification après trois (3) jours, ou bien quinze dollars (\$15.00) par semaine, selon la somme la plus élevée, sans toutefois excéder le taux maximum de la classification. Le paiement sera rétroactif. Dans l'éventualité où un salarié classifié Boucher est reclassifié dans un autre poste régulier et, ultérieurement utilisé comme Boucher pour une période de une (1) journée ou plus, il sera payé au prorata de son taux antérieur dans l'échelle de salaires des bouchers réguliers pour les heures travaillées comme Boucher.
- 11.08 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente. Un salarié transféré à un autre marché recevra son chèque de paye au marché où il est transféré.
- 11.09 Il n'y aura pas de baisse de salaires pour les salariés qui reçoivent des taux de salaire supérieurs à ceux définis dans cette convention.
- 11.10 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté n'excédant toutefois pas deux (2) ans.
- Cependant dans la classification de Boucher ou Poissonnier ce crédit ne sera pas utilisé pour déterminer le salaire à l'intérieur de l'échelle et, le salarié recevra soit le taux minimum de cette classification ou un autre taux dans l'échelle de salaire lui procurant une augmentation.

ARTICLE XII - PRIME DE NUIT

- 12.01 Une prime de trois dollars et cinquante (\$3.50) sera versée aux salariés de jour s'ils sont programmés pour travailler et travaillent effectivement entre 19h00 et 7h00 du lundi au samedi inclusivement.
- 12.02 Les salariés qui effectuent leur période de travail complète la nuit quand le marché est fermé recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.
- 12.03 Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de vingt dollars (\$20.00) pour une semaine de cinq (5) jours.
- 12.04 Les salariés de l'équipe de nuit auront la préférence dans le cas des tâches de jour disponibles sur les nouveaux embauchés pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail.
- 12.05 Vacances et jours de congés statutaires seront payés en proportion des gains d'un salarié parmi lesquels on comptera la prime de nuit et les autres primes.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

- 13.01 L'Employeur convient que les salariés ayant moins de douze (12) mois de service au 30 avril auront droit à une journée de vacances payées pour chaque mois de service.
- 13.02 Les salariés ayant douze (12) mois ou plus de service continu au 30 avril auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 13.03 Les salariés ayant cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 13.04 Les salariés ayant neuf (9) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

- 13.05 Les salariés ayant seize (16) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 13.06 Les salariés ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 13.07 Les salariés qui quittent leur emploi recevront tout crédit de vacances payées dû à la date du départ et calculé du 1er mai précédent jusqu'à la date de départ.
- 13.08 La principale période de vacances débutera le 1er mai et se terminera le 30 septembre suivant. Le choix des dates de vacances durant cette période se fera selon l'ancienneté et les besoins du commerce. Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent choisir deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, et les vacances restantes leur seront accordées n'importe quand, pendant l'année de vacances. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril dans chaque marché et aucun changement ne sera fait après que la programmation aura été terminée, si ce n'est par consentement mutuel. Les salariés auront droit à des vacances payées durant l'hiver, à l'exception des deux (2) dernières semaines de décembre.
- 13.09 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autre absence permise par la convention collective de moins d'un (1) an. Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusive-ment de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.
- 13.10 Quand un congé statutaire tel que défini à l'Article XIV survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre une (1) journée de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS

14.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient un dimanche, il sera accordé un autre jour durant la semaine. Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient durant une semaine incluant un congé statutaire ou son jour de congé, il sera accordé au plus tard durant la semaine normale suivante. L'Employeur accordera ce jour de congé en tenant compte des désirs du salarié.

14.02 L'Employeur avisera l'Union par écrit sept (7) jours à l'avance lequel du Vendredi Saint ou du Lundi de Pâques sera accordé comme congé statutaire dans chaque marché.

14.03 Tout salarié aura droit à huit (8) heures payées pour chacun des congés mentionnés ci-dessus pourvu qu'il ait travaillé les jours programmés qui précèdent et qui suivent immédiatement le congé. Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un accident le jour qui suit immédiatement le congé, un salarié sera payé pour le congé, mais il devra être en mesure de fournir une preuve de sa maladie. Si un deuxième congé statutaire survient pendant la même semaine, le salarié recevra une rémunération de sept (7) heures pour ce congé.

14.04 Durant la semaine où un ou des congés statutaires surviennent, la semaine normale de travail sera réduite de huit (8) heures pour le premier congé statutaire et de sept (7) heures pour le deuxième congé. Un salarié sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de la semaine de travail réduite.

- 14.05 Quand le Lendemain de Noel, le Jour de l'An ou la Fête du Canada surviennent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant. Quand Noel survient un dimanche, alors lundi et mardi seront considérés comme congés statutaires aux fins de cette convention.
- 14.06 Le travail accompli lors des congés définis à la clause 14.01 sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus du paiement de huit (8) heures à taux normal pour le congé. Les salariés recevront un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé.
- 14.07 Les salariés qui doivent travailler un jour de congé payé seront désignés par rotation, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.
- 14.08 Pour satisfaire aux besoins des clients, les marchés demeureront ouverts la veille de certains congés et à l'approche de Noel et du Jour de l'An. Aucun salarié ne sera programmé après 18h00 la veille de Noel et du Jour de l'An.

ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 15.01 Un salarié aura droit à un congé payé de trois (3) jours immédiatement à la suite du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé s'il s'agit d'un parent éloigné.
- 15.02 Pour les fins de cette convention, on entend par proche parent l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère; beau-père ou belle-mère; époux ou épouse; fils ou fille; beau-frère ou belle-soeur; et par parent éloigné, on entend l'un ou l'autre des suivants: grand-père ou grand-mère; petit-fils ou petite-fille; gendre ou bru.
- 15.03 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, dimanche ou jour de congé), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

- 15.04 Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée. Le salarié peut prendre sa journée de congé payé soit le jour de la naissance, soit le jour où son épouse revient de l'hôpital.

ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ

- 16.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne, recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 16.02 Les salariés convoqués comme jurés qui ne sont pas effectivement choisis pour cette fonction seront considérés comme ayant été absents pour fonctions de jurés et leurs salaires seront calculés en conséquence. Cependant, il leur appartiendra de prouver que l'attente d'être choisis ou éliminés comme jurés fut la raison de leur absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A la discrétion de l'Employeur, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paye et sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé prolongé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé prolongé.
- 17.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé prolongé n'excédant pas six (6) mois à tout salarié qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union internationale ou locale, si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé prolongé à plein temps. Le salarié devra donner un avis raisonnable.
- 17.03 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse.
La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débiter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans

- 17.03 (suite)
l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.

ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT

- 18.01 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il reviendra au travail quand il sera en mesure de reprendre ses occupations normales.

18.02 A) Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnelles

Occasionnelle:

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

Description de l'avantage:

Un maximum de sept (7) jours par année, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Pour avoir droit à toute indemnité d'incapacité, le salarié doit normalement appeler son gérant dans les deux (2) heures suivant le début de son équipe et doit être en mesure de fournir une preuve de maladie.

Paiement:

Le plein montant du salaire net. Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

b) Incapacité à court terme:

À court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

18.02 A) b) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour toute absence de quatre (4) jours ou plus, le salarié aura droit à son plein salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de sa programmation de travail et ce, rétroactivement à compter de la première (lière) journée d'absence.

Ce maximum de dix (10) jours est renouvelable pour chaque maladie entièrement différente, pourvu que le salarié ait été de retour au travail pendant une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

- B) À compter du 30 septembre 1985 les dispositions prévues en 18.02 A) seront remplacées par les suivantes:

Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnellesOccasionnelle:

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

Description de l'avantage:

- 1) Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier, renouvelable le 1er janvier de chaque année.
- 2) Si un salarié régulier ne travaille pas pour quelque raison que ce soit au cours d'une année de calendrier, il n'a droit à aucun jour d'absence occasionnelle au cours de ladite année.

18.02 B) a) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du premier (1er) jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Une fois que sa banque de jours d'absences occasionnelles spécifiées ci-avant est épuisée, et s'il s'absente pour maladie, il ne sera payé qu'à compter de son quatrième (4e) jour d'absence, tel que prévu au paragraphe b) ci-après.

Jours non pris

Tout jour ou fraction de jour d'absence occasionnelle non pris ou non payé au cours d'une année de calendrier sera payé à un salarié à son taux de salaire normal alors en vigueur, le ou avant le 1er mai de l'année suivante.

b) Incapacité à court terme:Court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normal à compter de la quatrième (4e) journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente, à la condition que le salarié régulier ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

18.02 B) b) (suite)

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

c) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée du présent article, un salarié régulier peut bénéficier de deux (2) jours additionnels de congés de maladie en autant que les restrictions et conditions suivantes sont remplies:

- 1) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours d'un salarié régulier a été épuisée;
- 2) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés que sur présentation d'un certificat médical;
- 3) Ces deux (2) jours ne sont pas payables au 1er mai de l'année suivante en vertu du paragraphe a) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe c).

18.03 L'Employeur convient de payer les primes du Plan d'Assurance-Maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salarié qui réside en Ontario. Les salariés féminins peuvent exiger une couverture familiale.

18.04 a) L'Employeur contribuera vingt-huit point trois cents (28.3¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc.". En vigueur le 1er janvier 1985, l'Employeur contribuera un montant additionnel de cinq cents (5¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc."

b) Si un montant additionnel est nécessaire afin que les membres du Local 486 n'aient pas à contribuer pour la couverture d'invalidité à long terme, l'Employeur contribuera un montant additionnel jusqu'à un maximum de cinq cents (5¢) par heure travaillée.

c) Pour les fins des paragraphes a) et b) 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

18.04 c) (suite)

semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.05 Pour être admissible à toute indemnité de maladie, un salarié doit prévenir son gérant ou la personne responsable du marché, avant le début de son équipe de travail. Il doit être en mesure de présenter un certificat de maladie.

18.06 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine), à la caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec).

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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE

19.01 a) La contribution de l'Employeur sera de dix-sept cents (17¢) de l'heure en date du 5 juillet 1982, vingt-deux cents (22¢) de l'heure en date du 1er janvier 1984, vingt-six cents (26¢) de l'heure en date du 30 décembre 1984, et trente cents (30¢) de l'heure en date du 5 janvier 1986.

Cette entente sera d'une durée de cinq ans, se terminant le 31 décembre 1986.

- 19.01 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XX - UNIFORMES

- 20.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur.

Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir trois (3) uniformes aux employés réguliers après leur période de probation.

ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS

- 21.01 Des salles de repos adéquates seront fournies, elles seront chauffées, aérées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Les salariés pour leur part, s'engagent à collaborer avec l'Employeur pour que les salles de repos soient gardées dans un état propre et hygiénique.

ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT

- 22.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.
- 22.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les marchés sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- 23.01 Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'engagement de salariés réguliers sauf dans des cas de maladie, de vacances et d'absences temporaires de salariés réguliers, et dans de tels cas, la durée du remplacement ne devra pas excéder deux (2) mois.
- 23.02 Des salariés à temps partiel ne pourront remplacer des caissières en chef, assistantes cléricales ou des chefs de département.

ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX

- 24.01 Les salariés en période de probation désignés par l'Employeur pour subir un examen médical après qu'ils sont devenus salariés réguliers seront payés pour le temps consacré à cet examen médical s'il a lieu durant leurs heures normales de travail. Les examens médicaux requis par l'Employeur pour devenir un salarié régulier, doivent être subis dans un délai d'un (1) mois à partir de la date d'embauchage du salarié.

ARTICLE XXV - BONI DE NOEL

25.01 Un boni de Noel égal au salaire de cinq (5) jours de travail sera payé à chaque salarié, le ou avant le 8 décembre, à condition que son nom apparaisse sur la liste de paye des salariés à compter du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 1er décembre de l'année en cours et qu'il continue d'y être inscrit jusqu'au jour du paiement du boni. Les salariés qui ont entre neuf (9) mois et un (1) an de service recevront un boni de Noel égal à soixante-quinze pourcent (75%) d'une paie de cinq (5) jours. Les salariés qui ont entre six (6) et neuf (9) mois de service recevront un boni de Noel égal à cinquante pourcent (50%) d'une paie de cinq (5) jours.

ARTICLE XXVI - VENDEURS

- 26.01 a) Aucun représentant de nos fournisseurs n'effectuera de travail dans nos marchés à l'exception des cas suivants:
- 1) Ouverture et rénovations de marché, où un délai d'une semaine sera accordée.
 - 2) Démonstration, où le représentant pourra offrir son produit sans remplir les tablettes ou étalages.
 - 3) Remplir les sections de nourriture pour bébé et épices.
- b) La Compagnie convient que pour toute violation de la disposition de cet article, une pénalité de cent dollars (\$100.00) sera versée à l'Union.
- c) La Compagnie convient que tout employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, autre que les gérants de marché, gérant de la Boulangerie et gérants de département, n'effectueront aucun travail dans l'unité de négociation excepté pour informer les salariés ou dans le but d'une inspection de marché ou dans le cas d'urgence non répétitive.
- d) Il est entendu que lorsque des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation travaillent à l'occasion dans les marchés de la Compagnie, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de prolongement de ce travail au-delà des pratiques courantes.

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Cette convention prendra effet le 1er octobre 1984 et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1985.

Signé à *Ottawa*, par les parties en présence, ce *29* e jour du mois de *avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey

R. Lavallée

Jean-Luc Séguin

[Signature]

Richard Mason

Richard [Signature]

Robert Graft

[Signature]

Jack F. [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>
Commis Junior Concierge	360.32	373.32	393.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--
Commis	370.32	374.32	382.32	388.32	395.32	403.32	413.32	423.32	434.32	452.67	--
Responsable de l'équipe de nuit	406.32	416.32	426.32	437.32	455.67	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant	458.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant Viandes	486.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Découpeur de Viandes Découpeur de Poisson	377.82	382.82	389.82	397.82	406.82	416.82	426.82	436.82	446.82	456.82	476.67
Gérants d'épicerie, Fruits et Légumes, du Service	503.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Commis de bureau, Chef de section Charcuterie et Boulangerie	447.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gérant des Viandes	528.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Caissières Commis-service	358.32	373.32	388.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--

La personne responsable de la section des produits laitiers sera payée au même taux que l'assistant-gérant dans les marchés où les ventes d'épicerie s'élèvent à \$50,000.00 ou plus.

ANNEXE "B"

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.
- 1.03 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

ANNEXE "B"

- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - ANCIENNETÉ

- 4.01 Un salarié à temps partiel n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de trente (30) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié à temps partiel sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié à temps partiel.

ANNEXE "B"

- 4.02 Des listes d'ancienneté des salariés à temps partiel seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié à temps partiel sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 4.03 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié pour une cause grave;
 - c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - d) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
 - e) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
 - f) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.
- 4.04 Les salariés à temps partiel auront la préférence sur les gens de l'extérieur pour les emplois réguliers, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 4.05
- a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.. Lorsque les qualifications seront approximativement égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.
 - b) Lorsqu'un poste régulier autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur

ANNEXE "B"

- 4.05 b) (suite)
fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés à temps partiel peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté de compagnie du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié à temps partiel qui a postulé pour un poste régulier vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.
- 4.06 Lorsqu'un salarié à temps partiel est choisi pour un emploi régulier, il aura droit de retourner à son ancien poste, dans les trente (30) jours suivant sa nomination sans perte d'ancienneté s'il ne peut pas garder cet emploi régulier ou s'il choisit de retourner à son ancien poste.
- 4.07 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

ARTICLE V - DISCIPLINE

- 5.01 Le gérant ou son délégué se servira d'un avertissement écrit à un salarié ayant commis une faute de discipline. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une copie sera remise au délégué syndical. Aucun salarié avec ancienneté ne sera congédié sans que cette procédure ait été suivie. Un avis de départ sera remis au salarié, exception faite pour les cas d'infraction majeure.

ANNEXE "B"

- 5.02 Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 5.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) derniers mois aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de griefs, si tel recours est exercé.
- 5.04 Aucun salarié ne sera renvoyé sans raison juste et valable.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 6.02 Un salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Un tel grief sera étudié de la façon suivante:
- 6.03 Première étape:
Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

ANNEXE "B"

6.04 Deuxième étape:

Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présente est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.

6.05 Troisième étape:

Le grief sera transmis au directeur des Relations du travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

6.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

6.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.

6.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.

6.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.

6.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ANNEXE "B"

ARTICLE VII - ARBITRAGE

- 7.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 7.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.
- 7.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 7.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 7.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ANNEXE "B"

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) Les heures de travail à temps partiel disponibles seront programmées dans chaque classification selon l'ancienneté dans chaque marché, à condition que le salarié soit disponible et qualifié. Une copie de la programmation sera donnée au délégué syndical le vendredi de chaque semaine, à midi. Toutes les heures concernant des rappels au travail seront inscrites sur la programmation de travail.
- b) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées comme suit:
- i) Les salariés qui ont trois (3) années et plus de service seront programmées un minimum de vingt (20) heures par semaine sans excéder vingt-quatre (24) heures.
 - ii) Les salariés qui ont une (1) année et plus de service mais moins de trois (3) années seront programmés un minimum de quinze (15) heures par semaine.
 - iii) Les salariés avec moins d'une année de service seront programmés un minimum de huit (8) heures par semaine.
- c) Lorsque possible, l'Employeur prendra en considération les salariés à temps partiel "senior" pour la programmation des relèves c'est-à-dire la relève de jour versus la relève de soir.
- Les salariés à temps partiel transférés à un nouveau marché ou à un marché existant à cause d'une fermeture de marché, continueront d'accumuler leur ancienneté pour les heures disponibles.
- 8.02 S'ils sont rappelés au travail et s'ils sont disponibles, les salariés à temps partiel recevront le paiement minimum de quatre (4) heures. Cependant, ce minimum de quatre (4) heures ne s'appliquera pas s'il y a moins de quatre (4) heures au travail entre le moment où le salarié se rapporte au travail jusqu'à une demi (1/2) heure après la fermeture du marché. Dans ce cas un minimum de trois (3) heures sera payé.
- 8.03 Les salariés à temps partiel travaillant moins de six (6) heures auront droit à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes.

ANNEXE "B"

8.03 (suite)

Les salariés à temps partiel travaillant six (6) heures ou plus auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

Les deux (2) périodes de repos ne seront pas prises en même temps sauf dans le cas où l'horaire de travail est de six (6) heures, si mutuellement entendu entre les parties.

8.04 Un salarié à temps partiel ne sera pas programmé pour travailler plus tard qu'une (1) heure après la fermeture du marché.

Un salarié à temps partiel travaillant sur la relève de jour et qui travaille plus tard que minuit, ne pourra être programmé plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Cette restriction pourra être annulée par le salarié concerné après une entente réciproque entre lui et l'Employeur.

Un salarié à temps partiel sur la relève de jour, qui travaille au département des fruits et légumes ou de la viande, ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que 6h00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui seront programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés à temps partiel de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tôt que 7h30 A.M.. Tout salarié à temps partiel de jour ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par le salarié concerné après entente réciproque entre lui et l'Employeur.

8.05 Les salariés de jour prendront leur repas entre 11h30 et 14h30. Les salariés qui travaillent pendant les heures d'ouverture en soirée, prendront leur repas entre 16h00 et 19h00. Tout salarié qui travaille une équipe de plus de cinq (5) heures aura droit à une période de repas le plus près possible du milieu de sa période de travail.

8.06 Il n'y aura pas d'horaire brisé.

ANNEXE "B"

ARTICLE XIX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine.
- 9.02 Tout travail accompli entre minuit le samedi et minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit:

- 1) avoir trois (3) mois de service avec l'Employeur;
- 2) avoir travaillé trente-deux (32) heures durant les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle survient le congé statutaire;
- 3) avoir travaillé la dernière équipe programmée avant et la première équipe programmée après le congé statutaire.

Un salarié ainsi éligible recevra cinq (5) heures de paye au taux normal comme paiement du congé statutaire.

- 10.02 Les vacances seront considérées comme du temps travaillé afin d'établir le paiement de congés statutaires.

ANNEXE "B"

ARTICLE XI - VACANCES

- 11.01 Les salariés à temps partiel auront droit aux vacances payées suivantes:
- Les salariés qui ont six (6) mois de service ou plus au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont douze (12) mois ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont cinq (5) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à six pourcent (6%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont dix (10) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à huit pourcent (8%) de leur salaire total.
- 11.02 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix. La préférence pour le droit des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté dans chaque département.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires et les classifications décrits aux Annexes "C", "D" et "E" font partie de cette convention collective.
- 12.02 Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de vingt-quatre (24) heures par semaine recevront une prime de cinquante cents (50¢) l'heure de la classification des salariés réguliers pour les heures travaillées en plus de vingt-quatre (24) heures.
- 12.03 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite.)

ANNEXE "B"

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse. La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débuter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou si son travail est affecté par la grossesse ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.
- 13.02 À la discrétion de l'Employeur et dans des circonstances spéciales, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté s'il a obtenu d'avance une permission écrite du gérant du marché. En aucun cas un permis d'absence ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

- 14.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur. Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir deux (2) uniformes aux employés à temps partiel après leur période de probation.

ANNEXE "B"

ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE

- 15.01 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente.

ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT

- 16.01 Les salariés qui font une équipe complète la nuit quand le marché est fermé, recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

ARTICLE XVII - BONI DE NOEL

- 17.01 Un boni de Noel de trente-cinq dollars (\$35.00) sera payé chaque année aux salariés ayant complété six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.02 Un boni de Noel de quarante-cinq dollars (\$45.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.03 Un boni de Noel de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété cinq (5) ans de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.

ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIRE

- 18.01 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine, à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ANNEXE "B"

18.01 (suite)

- 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ANNEXE "C"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Découpeur de Viande Découpeur de Poisson	7.35	7.55	7.75	7.95	8.15	8.35	8.55	8.75	9.00	9.25	10.20	--	--
Autres salariés T.P.	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "C-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

BOULANGERIE - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "D"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERSEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Assistant-gérant	483.32	499.17	--	--	--
Boulangier I	463.32	--	473.32	--	489.17
Boulangier II	443.32	--	453.32	--	469.17
Aide-boulangier	423.32	--	433.32	--	449.17
Commis	381.32	391.32	401.82	412.32	430.67

ANNEXE "E"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Commis	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

ANNEXE "E-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

ANNEXE "F"

SALARIÉS D'ENTRETIEN

- A) Les parties conviennent que, pour la durée de cette convention, les salariés d'Entretien auront droit aux mêmes conditions de travail que celles des autres salariés de l'unité de négociation, à l'exception de la période de probation qui dans leur cas sera de trente (30) jours travaillés et des salaires qui sont définis à l'Annexe "G".
- B) La prime (de garde) sera de quarante dollars (\$40.00) par semaine.
- C) Une allocation de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payée aux salariés devant fournir une automobile.
- D) Une allocation de quatre-vingt dollars (\$80.00) sera payée aux salariés devant fournir un camion.
- E) La Compagnie paiera un montant de quarante dollars (\$40.00) par année pour l'achat de bottes de sécurité.

ENTRETIEN - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "G"

RÉFRIGÉRATION

ÉCHELLE DE SALAIRES

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Mécanicien I	507.02	511.82	516.82	521.82	532.67
Mécanicien II	470.32	475.32	480.32	485.32	496.17
Mécanicien III	443.32	448.32	453.32	458.32	464.49

ANNEXE "H"

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 *Ottawa* ce *29*e jour *d'avril* 1985.

POUR LE COMPTE DE
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

Barry B. Bailey
Jean-Guy Leguin
Richard Maron

Robert Giff
Jack F. Smith
W. J. McNeil

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

R. Lavallee
Michel
Richard Kado

ANNEXE "T"

LETTRE D'ENTENTE

- A) Advenant qu'un magasin Steinberg cesse d'opérer pendant la durée de la convention collective et soit transformé en un entrepôt d'alimentation "Basics", les employés réguliers affectés auront, à la date de la fermeture, les choix suivants:

- 1) soit devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." à ce même endroit;
- 2) soit déplacer l'employé régulier le moins ancien de sa classification dans l'unité de négociation.

Un employé régulier de Steinberg qui est déplacé par un autre employé, en raison de la transformation dudit magasin en "Basics", peut choisir de devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." au magasin transformé ou se prévaloir des dispositions de la clause 5.09.

Les employés réguliers qui sont embauchés par "Les Épiciers d'Autrefois Inc." en vertu de l'application de la procédure ci-haut maintiendront leur taux de salaire en vigueur à la date de la fermeture du magasin Steinberg. Ils maintiendront ce salaire jusqu'à l'expiration de la convention collective de Steinberg ou jusqu'au moment où leur taux de salaire de l'échelle de "Basics" dans leur nouvelle classification.

Suite à l'expiration de la convention collective lesdits employés recevront le salaire apparaissant à la convention collective de "Basics". Les conditions de travail des anciens employés de Steinberg qui ont été embauchés par les "Les Épiciers d'Autrefois Inc." outre le salaire, seront celles prévues à la convention collective de "Basics".

- B) Dans l'éventualité où du personnel régulier additionnel était requis chez Steinberg, les anciens employés de Steinberg à l'emploi de "Basics" se verront offrir la possibilité de retourner à l'emploi de Steinberg en maintenant leur crédit d'ancienneté en vigueur chez Steinberg au moment de leur départ, à condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis.

Dans le cas où l'employé refuse cette offre, il perdra ses droits d'ancienneté chez Steinberg.

ANNEXE "T"

B) (suite)

Lors du retour chez Steinberg les employés:

- 1) rétablissent leur ancienneté en vigueur au moment du départ de Steinberg;
- 2) sont payés les taux de salaires en fonction de leur ancienneté chez Steinberg;
- 3) bénéficient des avantages tels que pension, vacances et bénéfices de groupe basés sur leur ancienneté combinée à titre de régulier chez "Basics" et Steinberg.

C) Les employés à temps partiel à l'emploi de Steinberg lors de la transformation d'un magasin Steinberg en magasin "Basics", pendant la durée de la convention collective, seront transférés dans un autre magasin Steinberg à la condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis. Ces employés maintiendront leur ancienneté.

Tout employé à temps partiel mis à pied en conformité avec la procédure ci-haut sera offert un emploi au nouveau magasin "Basics" aux conditions de la convention collective de "Basics".

D) Les conditions des paragraphes A), B), C) de la présente s'appliqueront aux magasins transformés après la date de ratification.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *Janvier* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

Berry & Barry
Jean-Luc Leguin
Richard Marion

Robert Graff
Jack F. Scott
Charles Mc

STEINBERG INC.

R. L. Lavelle
Mike
Robert Loe

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

L'Employeur, dans le passé et dans l'avenir, a respecté et respectera le droit d'un salarié de se vêtir selon ses goûts, pourvu que dans le cas des chemises, celles-ci soient de couleur unie et pâle.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur continuera comme dans le passé de promouvoir comme norme, le port de la chemise blanche pour le personnel masculin.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey

Jean-Louis Leguin

Richard Mavor

Robert Gaff

Jack F. Smith

Christine Mc

R. Lavallée

M. M. M.

Edgar Lade

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

La Compagnie convient d'accorder aux employés d'Entretien l'option de prendre une journée de congé sans solde suivant une fin de semaine incluant un congé statutaire durant laquelle ils sont de garde.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry D. Bailey
Jean-Luc Seguin
Richard Marion

R. Longlée
[Signature]
Richard Wade

Robert Graff
Jack Facette
Chris McKe

[Empty lines for signatures]

R.

N.C. 06332-1
C.A. 6328
N.E. 295
dépôt. 85-05-06
accr. M 599-45

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 486, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Situé au
20 ave. Hamilton nord
Ottawa, Ontario K1Y 1B6

Détenant une charte de l'Union Internationale des
Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce

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

d'autre part

LOCAL 486

Supermarchés - 1984-1985

8211 9-6 1323

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	2
ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	3
ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTION	4
ARTICLE VI - DISCIPLINE	8
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS	8
ARTICLE VIII - ARBITRAGE	10
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE XI - SALAIRES	15
ARTICLE XII - PRIME DE NUIT	17
ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES	17
ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS	19
ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE	20
ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ	21
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE	21
ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT	22
ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE	26
ARTICLE XX - UNIFORMES	27
ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS	27
ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT	28
ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	28
ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX	28
ARTICLE XXV - BONI DE NOEL	29
ARTICLE XXVI - VENDEURS	29
ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE "A" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS RÉGULIERS	31
ANNEXE "B" - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL:	
ARTICLE I - RECONNAISSANCE	32
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	32
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	32
ARTICLE IV - ANCIENNETÉ	33
ARTICLE V - DISCIPLINE	35
ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS	36
ARTICLE VII - ARBITRAGE	38
ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL	39
ARTICLE IX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	41
ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS	41
ARTICLE XI - VACANCES	42
ARTICLE XII - SALAIRES	42
ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE	43
ARTICLE XIV - UNIFORMES	43
ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE	44
ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT	44.
ARTICLE XVII - BONI DE NOEL	44
ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIREs	44

ANNEXE "C" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	46
ANNEXE "C-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	47
ANNEXE "D" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
BOULANGERIE - SALARIÉS RÉGULIERS	48
ANNEXE "E" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	49
ANNEXE "E-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	50
ANNEXE "F" - SALARIÉS D'ENTRETIEN	51
ANNEXE "G" - ÉCHELLE DE SALAIRES - ENTRETIEN - RÉFRIGÉRATION	52
ANNEXE "H" - ADDENDUM Re: PLAN DE RETRAITE	53
ANNEXE "I" - LETTRE D'ENTENTE	54
ANNEXE "J" - LETTRE D'ENTENTE Re: Tenue vestimentaire	56
ANNEXE "K" - LETTRE D'ENTENTE	
Re: Journée de congé -Salariés d'entretien	57

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié régulier est un salarié qui est régulièrement programmé pour travailler trente-sept (37) heures par semaine.
- 1.03 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins. Les salaires, les heures et les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel sont jointes aux présentes et font partie de cette convention aux Annexes "B" et "C".
- 1.04 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux marchés durant les heures d'affaires pour vérifier si les termes de la convention sont bien appliqués. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de marché ou, en son absence, à la personne responsable du marché. Lorsqu'un salarié doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord la permission au gérant du marché ou à son délégué et ladite permission ne sera pas refusée sans raison.

4.02 Un délégué syndical sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné par l'Union dans chaque marché.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué. Dans chaque marché où une équipe de nuit est au travail, un délégué supplémentaire sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné parmi les salariés de l'équipe de nuit.

4.03 Advenant la permutation permanente d'un délégué syndical, l'Employeur en avisera l'Union sept (7) jours de calendrier à l'avance.

4.04 Si un grief est soumis au sujet de la permutation d'un délégué syndical, cette permutation ne pourra s'effectuer tant qu'une réunion n'aura pas eu lieu entre le représentant syndical et le directeur du personnel ou son délégué.

4.05 Un délégué syndical aura préférence à l'ancienneté en cas de mise à pied, pourvu qu'il soit qualifié pour le travail disponible.

4.06 Le comité de négociation de l'Union sera formé de deux (2) salariés de l'Employeur au maximum. Ces salariés obtiendront des permis d'absence payés à l'occasion des négociations.

- 4.07 L'Employeur convient d'accorder aux délégués syndicaux une période raisonnable de temps payé pour obtenir la signature d'adhésion des nouveaux salariés et pour enquêter ou soumettre des griefs à l'intérieur du marché. Le délégué obtiendra la permission du gérant de marché ou du responsable du marché avant de quitter son travail pour toute activité syndicale.
- 4.08 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules de demande pour devenir membre de l'Union et les formules autorisant les déductions de cotisations après que chaque nouveau salarié aura rempli ces formules.
- 4.09 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des marchés, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTIONS

- 5.01 Le salarié régulier n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié régulier sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié régulier.
- 5.02 Des listes d'ancienneté des salariés réguliers seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié régulier sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 5.03 a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.. Lorsque les qualifications seront approximativement

5.03 a) (suite)

égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.

- b) Lorsqu'un poste autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés réguliers peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié qui a postulé pour un poste vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.04 Lorsqu'un poste de gérant de département devient vacant, un candidat sera choisi dans les quatorze (14) jours qui suivent la vacance. Ce candidat sera choisi en accord avec la clause 5.03 a). Le nom et l'ancienneté du candidat choisi seront affichés pendant cinq (5) jours ouvrables dans tous les marchés. Une copie de ce résultat sera envoyée à l'Union. Tout salarié qui n'a pas été choisi peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.05 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

5.06 Un salarié mis à pied par l'Employeur recevra un préavis d'une (1) semaine ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au lieu du préavis.

5.07 Toute personne ne faisant plus partie de l'unité de négociation peut réintégrer l'Unité de négociation sans toutefois occuper, lors de sa réintégration, un poste plus élevé que le poste qu'elle occupait lorsqu'elle a quitté l'unité et ce, avec la même ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Si la réintégration d'une personne dans l'unité de négociation résulte en la rétrogradation d'un salarié de cette unité, ce salarié rétrogradé maintiendra son ancien taux de salaire pour une période de huit (8) semaines. Cette réintégration n'aura pas pour résultat d'occasionner de mise à pied de salarié de l'unité de négociation. Cette clause ne s'applique pas aux personnes qui n'ont jamais fait partie du Local 486.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux salariés de l'unité de négociation qui ont été promu au poste de gérant de magasin s'il demeure à ce poste pour six (6) mois ou plus.

5.08 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:

- a) quitte volontairement son emploi;
- b) est congédié sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
- c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
- d) est absent du travail pour cause de maladie ou d'incapacité et omet à son retour au travail de présenter une attestation médicale justifiant une telle absence à la satisfaction de l'Employeur;
- e) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
- f) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
- g) néglige de se soumettre à l'examen d'un médecin qualifié lorsque l'Employeur lui demande de le faire;
- h) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.

5.09 a) Le salarié qui est permuté de façon permanente d'un marché à un autre à l'intérieur de la région d'Ottawa-Hull ne sera pas permuté à

- 5.09 a) (suite)
un marché situé à l'extérieur de ladite région sans son consentement.
- b) Dans les cas de transferts, Ottawa-Hull et les régions environnantes seront divisés en trois (3) secteurs:
1. La ville d'Ottawa; la ville de Hull et les régions environnantes incluant Gatineau, Pointe-Gatineau et Papineau; Vanier et Gloucester aussi loin à l'est que Blair Road.
 2. La région à l'est de Blair Road, incluant Orléans et Cumberland.
 3. Nepean, Kanata et toutes régions à l'extrême ouest ou nord d'Ottawa incluant Barhaven.

Tout transfert d'un secteur à un autre serait fait de façon volontaire. Si aucun employé n'accepte d'être transféré une procédure d'ordre inverse d'ancienneté sera appliquée.

i.e. L'employé possédant le moins d'ancienneté dans telle classification dans tel marché sera appliquée.

Cette clause ne s'applique pas dans les cas de transferts temporaires.

- c) Les permutations temporaires ne devront pas dépasser trois (3) semaines de calendrier consécutives sans le consentement du salarié.
- d) La procédure présentement en vigueur s'appliquera pour les transferts dans un secteur donné.
- 5.10 Lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, l'Employeur convient de rémunérer ce salarié au taux de la classification supérieure, assurant une augmentation de salaire au salarié promu. Celui-ci pourra alors avancer au taux suivant dans le temps prévu.
- 5.11 Quand un commis junior a travaillé plus d'un (1) mois consécutif dans un département autre que le département du service, il sera classifié "commis".

7.03 Première étape:

Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

7.04 Deuxième étape:

Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son représentant et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.

7.05 Troisième étape:

Le grief sera transmis au directeur des Relations du Travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.

- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 8.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.

- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures pour chaque salarié, répartie sur quatre (4) jours de huit (8) heures chacun et un (1) jour de cinq (5) heures. Le travail du dimanche ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail. L'équipe de cinq (5) heures sera programmée selon l'heure d'entrée habituelle de chaque salarié.
- Par exemple:
- Équipe habituelle - 8h30 à 17h30
Équipe de 5 heures - 8h30 à 14h30
Équipe habituelle - 24h00 à 8h30
Équipe de 5 heures - 24h00 à 5h30
- 9.02 Lorsqu'un ou plusieurs congés statutaires payés surviennent durant une semaine, le travail accompli les jours de congés statutaires ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine de travail réduite.
- 9.03 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur et les salariés devront accomplir leur travail les jours et durant les heures définies par cette programmation. Les salariés seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures travaillées en dehors de leur programme quotidien de travail.

9.04 Les salariés de jour peuvent être programmés pour travailler une (1) soirée par semaine si le marché est ouvert jusqu'à trois (3) soirées par semaine. Ils peuvent être programmés pour travailler jusqu'à deux (2) soirées si le marché est ouvert plus de trois (3) soirées par semaine. Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler deux (2) soirées consécutives. Un salarié ne sera pas requis de travailler plus de un (1) samedi soir durant toute période de trois (3) semaines. Si possible, un salarié sera requis de travailler un (1) samedi soir durant toute période de quatre (4) semaines. Dans un marché à faible volume qui est ouvert le samedi soir, l'Employeur et l'Union discuteront de l'application de cette clause. Une fois par mois, la programmation hebdomadaire d'un salarié de jour devra inclure deux (2) jours consécutifs de congés. Pour chaque période de travail de quatre (4) semaines, un salarié aura droit à un (1) samedi de congé. Ceci ne s'applique pas aux semaines qui comprennent un jour de congé statutaire, bien que le salarié conserve son droit. Cette clause ne s'appliquera pas pendant le mois de décembre. Le sous-article 9.04 ne concerne pas les salariés de l'équipe de nuit.

9.05 Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché. Un salarié de jour qui travaille dans le département des fruits et légumes ou dans le département de la viande ne sera pas programmé pour travailler avant 6:00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui peuvent être programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler avant 7h30 A.M.. Aucun salarié de jour ne sera programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par l'employé après entente réciproque entre l'employé et l'Employeur.

9.06 Chaque vendredi midi au plus tard, la programmation de travail écrite à l'encre sera affichée dans chaque département. Elle indiquera les heures de travail de chaque salarié pour la semaine suivante. Tout changement apporté à cette programmation le vendredi devra être fait avant le départ des salariés concernés. Les changements apportés à la programmation après le vendredi soir sont soumis à deux (2) jours d'avis. Le vendredi midi, le délégué syndical recevra une copie de la programmation de travail et de tous les changements qui peuvent y avoir été apportés.

- 9.07 Il n'y aura pas d'horaire brisé.
- 9.08 Un salarié sera payé pour ses heures programmées à condition qu'il soit disponible.
- 9.09 Les heures de travail pour toute journée se définissent comme les heures de travail fournies réellement par les salariés conformément aux programmes d'heures de travail. Les salariés poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.
- 9.10 Les salariés auront droit à une période de repas de une (1) heure sans paye, à l'exception des salariés de l'équipe de nuit qui auront droit à une période de repas de une demi-heure (1/2) sans paye. La programmation des repas se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures consécutives sans qu'on lui accorde une période de repas. Les périodes de repas principal seront prévues entre 11h30 et 14h00 pour les salariés de jour et entre 16h00 et 19h00 pour les salariés travaillant pendant les heures d'ouverture en soirée.
- 9.11 Chaque jour complet de travail, les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. A l'occasion de la courte journée de travail (5 heures), le salarié aura droit de jumeler ses deux périodes repos. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Les salariés du département du service ne seront pas requis de poinçonner leur carte pour les périodes de repos.
- 9.12 Lorsque le marché est ouvert le soir et qu'un salarié n'est pas programmé pour travailler ce soir-là, il ne sera pas programmé plus tard que 18h30.
- 9.13 La semaine de travail des salariés de l'équipe de nuit sera programmée en cinq (5) nuits consécutives.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 a) Les salariés seront payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail.
- Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Il n'y aura pas de mises à pied pour prévenir le paiement d'heures supplémentaires. Toute heure travaillée excédant trente-sept (37) heures sera considérée comme temps supplémentaire et sera rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).
- b) Les salariés seront payés au taux double pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire en excès de quatre (4) heures consécutives à leur horaire programmé.
- 10.02 a) Les heures supplémentaires seront payées par unités de six (6) minutes. Lorsqu'il est approuvé par la gérance, le surtemps sera d'une durée minimum de six (6) minutes et tout surtemps additionnel se fera par unités de six (6) minutes. Une unité de six (6) minutes sera payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus sur l'unité de six (6) minutes. On ne fera pas d'heures supplémentaires à moins qu'elles n'aient été approuvées par la gérance.
- b) 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.
- Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients, l'Employeur procédera selon la classification à l'intérieur du département de la façon suivante: par volontariat selon l'ancienneté. Si le nombre d'employés requis n'est pas suffisant, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté.
- 10.03 Les salariés rappelés au travail en dehors de leurs heures programmées auront droit à un minimum garanti de quatre (4) heures de travail. La seule exception à ce droit concerne les salariés qui vérifient les machines de réfrigération et qui recevront un taux fixe de trente dollars (\$30.00).

- 10.04 Les salariés recevront un avis raisonnable lorsqu'ils devront faire des heures supplémentaires.
- 10.05 Le travail accompli entre 12h01 A.M. et 24h00 minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaires et les classifications sont décrits à l'Annexe "A" jointe à la présente convention et feront partie de la convention.
- 11.02 Tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de paye en date de la ratification recevront un montant forfaitaire de quatre-vingt-onze dollars (\$91.00) payé par chèque séparé le 1er janvier 1985, le 1er avril 1985, le 1er juillet 1985 et le 1er octobre 1985.
- Tous les salariés réguliers ayant travaillé un horaire de travail complet durant le trimestre recevront l'ajustement économique pour ce trimestre.
- 11.03 Un boni de ventes sera payé hebdomadairement à tous les gérants de département sur une base de quinze dollars (\$15.00) pour ceux qui travaillent dans les marchés de la catégorie A (1er tiers), dix dollars (\$10.00) pour ceux de la catégorie B (2e tiers), cinq dollars (\$5.00) pour ceux de la catégorie C (3e tiers).
- 11.04 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite).
- 11.05 Dans les vingt-deux (22) jours travaillés qui suivent la date de l'embauchage, les salariés ayant une expérience antérieure comparable, dans leur classification respective, recevront le taux correspondant à leur expérience antérieure d'après l'échelle de salaires.

- 11.06 Les salariés qui remplacent les gérants de département recevront le taux supérieur après un (1) jour à ce poste. Le paiement sera rétroactif après un (1) jour.
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.
- 11.07 Les salariés qui pendant quatre (4) jours consécutifs, à l'exclusion des congés, remplacent des salariés appartenant à des classifications à taux supérieur autres que celle de gérant de département, recevront le taux minimum de cette classification après trois (3) jours, ou bien quinze dollars (\$15.00) par semaine, selon la somme la plus élevée, sans toutefois excéder le taux maximum de la classification. Le paiement sera rétroactif. Dans l'éventualité où un salarié classifié Boucher est reclassifié dans un autre poste régulier et, ultérieurement utilisé comme Boucher pour une période de une (1) journée ou plus, il sera payé au prorata de son taux antérieur dans l'échelle de salaires des bouchers réguliers pour les heures travaillées comme Boucher.
- 11.08 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente. Un salarié transféré à un autre marché recevra son chèque de paye au marché où il est transféré.
- 11.09 Il n'y aura pas de baisse de salaires pour les salariés qui reçoivent des taux de salaire supérieurs à ceux définis dans cette convention.
- 11.10 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté n'excédant toutefois pas deux (2) ans.
Cependant dans la classification de Boucher ou Poissonnier ce crédit ne sera pas utilisé pour déterminer le salaire à l'intérieur de l'échelle et, le salarié recevra soit le taux minimum de cette classification ou un autre taux dans l'échelle de salaire lui procurant une augmentation.

ARTICLE XII - PRIME DE NUIT

- 12.01 Une prime de trois dollars et cinquante (\$3.50) sera versée aux salariés de jour s'ils sont programmés pour travailler et travaillent effectivement entre 19h00 et 7h00 du lundi au samedi inclusivement.
- 12.02 Les salariés qui effectuent leur période de travail complète la nuit quand le marché est fermé recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.
- 12.03 Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de vingt dollars (\$20.00) pour une semaine de cinq (5) jours.
- 12.04 Les salariés de l'équipe de nuit auront la préférence dans le cas des tâches de jour disponibles sur les nouveaux embauchés pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail.
- 12.05 Vacances et jours de congés statutaires seront payés en proportion des gains d'un salarié parmi lesquels on comptera la prime de nuit et les autres primes.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

- 13.01 L'Employeur convient que les salariés ayant moins de douze (12) mois de service au 30 avril auront droit à une journée de vacances payées pour chaque mois de service.
- 13.02 Les salariés ayant douze (12) mois ou plus de service continu au 30 avril auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 13.03 Les salariés ayant cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 13.04 Les salariés ayant neuf (9) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

- 13.05 Les salariés ayant seize (16) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 13.06 Les salariés ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 13.07 Les salariés qui quittent leur emploi recevront tout crédit de vacances payées dû à la date du départ et calculé du 1er mai précédent jusqu'à la date de départ.
- 13.08 La principale période de vacances débutera le 1er mai et se terminera le 30 septembre suivant. Le choix des dates de vacances durant cette période se fera selon l'ancienneté et les besoins du commerce. Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent choisir deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, et les vacances restantes leur seront accordées n'importe quand, pendant l'année de vacances. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril dans chaque marché et aucun changement ne sera fait après que la programmation aura été terminée, si ce n'est par consentement mutuel. Les salariés auront droit à des vacances payées durant l'hiver, à l'exception des deux (2) dernières semaines de décembre.
- 13.09 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autre absence permise par la convention collective 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.
- 13.10 Quand un congé statutaire tel que défini à l'Article XIV survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre une (1) journée de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS

14.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient un dimanche, il sera accordé un autre jour durant la semaine. Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient durant une semaine incluant un congé statutaire ou son jour de congé, il sera accordé au plus tard durant la semaine normale suivante. L'Employeur accordera ce jour de congé en tenant compte des désirs du salarié.

14.02 L'Employeur avisera l'Union par écrit sept (7) jours à l'avance lequel du Vendredi Saint ou du Lundi de Pâques sera accordé comme congé statutaire dans chaque marché.

14.03 Tout salarié aura droit à huit (8) heures payées pour chacun des congés mentionnés ci-dessus pourvu qu'il ait travaillé les jours programmés qui précèdent et qui suivent immédiatement le congé. Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un accident le jour qui suit immédiatement le congé, un salarié sera payé pour le congé, mais il devra être en mesure de fournir une preuve de sa maladie. Si un deuxième congé statutaire survient pendant la même semaine, le salarié recevra une rémunération de sept (7) heures pour ce congé.

14.04 Durant la semaine où un ou des congés statutaires surviennent, la semaine normale de travail sera réduite de huit (8) heures pour le premier congé statutaire et de sept (7) heures pour le deuxième congé. Un salarié sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de la semaine de travail réduite.

- 14.05 Quand le Lendemain de Noel, le Jour de l'An ou la Fête du Canada surviennent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant. Quand Noel survient un dimanche, alors lundi et mardi seront considérés comme congés statutaires aux fins de cette convention.
- 14.06 Le travail accompli lors des congés définis à la clause 14.01 sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus du paiement de huit (8) heures à taux normal pour le congé. Les salariés recevront un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé.
- 14.07 Les salariés qui doivent travailler un jour de congé payé seront désignés par rotation, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.
- 14.08 Pour satisfaire aux besoins des clients, les marchés demeureront ouverts la veille de certains congés et à l'approche de Noel et du Jour de l'An. Aucun salarié ne sera programmé après 18h00 la veille de Noel et du Jour de l'An.

ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 15.01 Un salarié aura droit à un congé payé de trois (3) jours immédiatement à la suite du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé s'il s'agit d'un parent éloigné.
- 15.02 Pour les fins de cette convention, on entend par proche parent l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère; beau-père ou belle-mère; époux ou épouse; fils ou fille; beau-frère ou belle-soeur; et par parent éloigné, on entend l'un ou l'autre des suivants: grand-père ou grand-mère; petit-fils ou petite-fille; gendre ou bru.
- 15.03 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, dimanche ou jour de congé), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

- 15.04 Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée. Le salarié peut prendre sa journée de congé payé soit le jour de la naissance, soit le jour où son épouse revient de l'hôpital.

ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ

- 16.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne, recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 16.02 Les salariés convoqués comme jurés qui ne sont pas effectivement choisis pour cette fonction seront considérés comme ayant été absents pour fonctions de jurés et leurs salaires seront calculés en conséquence. Cependant, il leur appartiendra de prouver que l'attente d'être choisis ou éliminés comme jurés fut la raison de leur absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A la discrétion de l'Employeur, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paye et sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé prolongé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé prolongé.
- 17.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé prolongé n'excédant pas six (6) mois à tout salarié qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union internationale ou locale, si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé prolongé à plein temps. Le salarié devra donner un avis raisonnable.
- 17.03 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse.
La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débuter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans

17.03 (suite)

l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.

ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT

18.01 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il reviendra au travail quand il sera en mesure de reprendre ses occupations normales.

18.02 A) Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnelles

Occasionnelle:

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

Description de l'avantage:

Un maximum de sept (7) jours par année, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Pour avoir droit à toute indemnité d'incapacité, le salarié doit normalement appeler son gérant dans les deux (2) heures suivant le début de son équipe et doit être en mesure de fournir une preuve de maladie.

Paiement:

Le plein montant du salaire net. Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

b) Incapacité à court terme:

À court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

18.02 A) b) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour toute absence de quatre (4) jours ou plus, le salarié aura droit à son plein salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de sa programmation de travail et ce, rétroactivement à compter de la première (lière) journée d'absence.

Ce maximum de dix (10) jours est renouvelable pour chaque maladie entièrement différente, pourvu que le salarié ait été de retour au travail pendant une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

- B) À compter du 30 septembre 1985 les dispositions prévues en 18.02 A) seront remplacées par les suivantes:

Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnellesOccasionnelle:

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

Description de l'avantage:

- 1) Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier, renouvelable le 1er janvier de chaque année.
- 2) Si un salarié régulier ne travaille pas pour quelque raison que ce soit au cours d'une année de calendrier, il n'a droit à aucun jour d'absence occasionnelle au cours de ladite année.

18.02 B) a) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du premier (1er) jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Une fois que sa banque de jours d'absences occasionnelles spécifiées ci-avant est épuisée, et s'il s'absente pour maladie, il ne sera payé qu'à compter de son quatrième (4e) jour d'absence, tel que prévu au paragraphe b) ci-après.

Jours non pris

Tout jour ou fraction de jour d'absence occasionnelle non pris ou non payé au cours d'une année de calendrier sera payé à un salarié à son taux de salaire normal alors en vigueur, le ou avant le 1er mai de l'année suivante.

b) Incapacité à court terme:Court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normal à compter de la quatrième (4e) journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente, à la condition que le salarié régulier ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

18.02 B) b) (suite)

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

c) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée du présent article, un salarié régulier peut bénéficier de deux (2) jours additionnels de congés de maladie en autant que les restrictions et conditions suivantes sont remplies:

- 1) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours d'un salarié régulier a été épuisée;
- 2) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés que sur présentation d'un certificat médical;
- 3) Ces deux (2) jours ne sont pas payables au 1er mai de l'année suivante en vertu du paragraphe a) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe c).

18.03 L'Employeur convient de payer les primes du Plan d'Assurance-Maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salarié qui réside en Ontario. Les salariés féminins peuvent exiger une couverture familiale.

18.04 a) L'Employeur contribuera vingt-huit point trois cents (28.3¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc.". En vigueur le 1er janvier 1985, l'Employeur contribuera un montant additionnel de cinq cents (5¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc."

b) Si un montant additionnel est nécessaire afin que les membres du Local 486 n'aient pas à contribuer pour la couverture d'invalidité à long terme, l'Employeur contribuera un montant additionnel jusqu'à un maximum de cinq cents (5¢) par heure travaillée.

c) Pour les fins des paragraphes a) et b) 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

18.04 c) (suite)

semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.05 Pour être admissible à toute indemnité de maladie, un salarié doit prévenir son gérant ou la personne responsable du marché, avant le début de son équipe de travail. Il doit être en mesure de présenter un certificat de maladie.

18.06 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine), à la caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec).

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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XIX. - PLAN DE RETRAITE

19.01 a) La contribution de l'Employeur sera de dix-sept cents (17¢) de l'heure en date du 5 juillet 1982, vingt-deux cents (22¢) de l'heure en date du 1er janvier 1984, vingt-six cents (26¢) de l'heure en date du 30 décembre 1984, et trente cents (30¢) de l'heure en date du 5 janvier 1986.

Cette entente sera d'une durée de cinq ans, se terminant le 31 décembre 1986.

- 19.01 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XX - UNIFORMES

- 20.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur.

Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir trois (3) uniformes aux employés réguliers après leur période de probation.

ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS

- 21.01 Des salles de repos adéquates seront fournies, elles seront chauffées, aérées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Les salariés pour leur part, s'engagent à collaborer avec l'Employeur pour que les salles de repos soient gardées dans un état propre et hygiénique.

ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT

- 22.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.
- 22.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les marchés sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- 23.01 Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'engagement de salariés réguliers sauf dans des cas de maladie, de vacances et d'absences temporaires de salariés réguliers, et dans de tels cas, la durée du remplacement ne devra pas excéder deux (2) mois.
- 23.02 Des salariés à temps partiel ne pourront remplacer des caissières en chef, assistantes cléricales ou des chefs de département.

ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX

- 24.01 Les salariés en période de probation désignés par l'Employeur pour subir un examen médical après qu'ils sont devenus salariés réguliers seront payés pour le temps consacré à cet examen médical s'il a lieu durant leurs heures normales de travail. Les examens médicaux requis par l'Employeur pour devenir un salarié régulier, doivent être subis dans un délai d'un (1) mois à partir de la date d'embauchage du salarié.

ARTICLE XXV - BONI DE NOEL

- 25.01 Un boni de Noel égal au salaire de cinq (5) jours de travail sera payé à chaque salarié, le ou avant le 8 décembre, à condition que son nom apparaisse sur la liste de paye des salariés à compter du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 1er décembre de l'année en cours et qu'il continue d'y être inscrit jusqu'au jour du paiement du boni. Les salariés qui ont entre neuf (9) mois et un (1) an de service recevront un boni de Noel égal à soixante-quinze pourcent (75%) d'une paie de cinq (5) jours. Les salariés qui ont entre six (6) et neuf (9) mois de service recevront un boni de Noel égal à cinquante pourcent (50%) d'une paie de cinq (5) jours.

ARTICLE XXVI - VENDEURS

- 26.01 a) Aucun représentant de nos fournisseurs n'effectuera de travail dans nos marchés à l'exception des cas suivants:
- 1) Ouverture et rénovations de marché, où un délai d'une semaine sera accordée.
 - 2) Démonstration, où le représentant pourra offrir son produit sans remplir les tablettes ou étalages.
 - 3) Remplir les sections de nourriture pour bébé et épices.
- b) La Compagnie convient que pour toute violation de la disposition de cet article, une pénalité de cent dollars (\$100.00) sera versée à l'Union.
- c) La Compagnie convient que tout employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, autre que les gérants de marché, gérant de la Boulangerie et gérants de département, n'effectueront aucun travail dans l'unité de négociation excepté pour informer les salariés ou dans le but d'une inspection de marché ou dans le cas d'urgence non répétitive.
- d) Il est entendu que lorsque des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation travaillent à l'occasion dans les marchés de la Compagnie, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de prolongement de ce travail au-delà des pratiques courantes.

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Cette convention prendra effet le 1er octobre 1984 et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1985.

Signé à *Ottawa*, par les parties en présence, ce *29*^e jour du mois de *avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Darryl D. Bailey

R. Lavallee

Jean-Luc Séguin

J. M. [Signature]

Richard Mason

Edna [Signature]

Robert Giff

Alfred [Signature]

Jack Faurte

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>
Commis Junior Concierge	360.32	373.32	393.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--
Commis	370.32	374.32	382.32	388.32	395.32	403.32	413.32	423.32	434.32	452.67	--
Responsable de l'équipe de nuit	406.32	416.32	426.32	437.32	455.67	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant	458.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant Viandes	486.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Découpeur de Viandes Découpeur de Poisson	377.82	382.82	389.82	397.82	406.82	416.82	426.82	436.82	446.82	456.82	476.67
Gérants d'épicerie, Fruits et Légumes, du Service	503.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Commis de bureau, Chef de section Charcuterie et Boulangerie	447.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gérant des Viandes	528.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Caissières Commis-service	358.32	373.32	388.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--

La personne responsable de la section des produits laitiers sera payée au même taux que l'assistant-gérant dans les marchés où les ventes d'épicerie s'élèvent à \$50,000.00 ou plus.

ANNEXE "B"

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.
- 1.03 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

ANNEXE "B"

- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - ANCIENNETÉ

- 4.01 Un salarié à temps partiel n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de trente (30) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié à temps partiel sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié à temps partiel.

ANNEXE "B"

- 4.02 Des listes d'ancienneté des salariés à temps partiel seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié à temps partiel sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 4.03 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié pour une cause grave;
 - c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - d) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
 - e) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
 - f) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.
- 4.04 Les salariés à temps partiel auront la préférence sur les gens de l'extérieur pour les emplois réguliers, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 4.05
- a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.. Lorsque les qualifications seront approximativement égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.
 - b) Lorsqu'un poste régulier autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur

ANNEXE "B"

- 4.05 b) (suite)
 fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés à temps partiel peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté de compagnie du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié à temps partiel qui a postulé pour un poste régulier vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, logger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.
- 4.06 Lorsqu'un salarié à temps partiel est choisi pour un emploi régulier, il aura droit de retourner à son ancien poste, dans les trente (30) jours suivant sa nomination sans perte d'ancienneté s'il ne peut pas garder cet emploi régulier ou s'il choisit de retourner à son ancien poste.
- 4.07 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

ARTICLE V - DISCIPLINE

- 5.01 Le gérant ou son délégué se servira d'un avertissement écrit à un salarié ayant commis une faute de discipline. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une copie sera remise au délégué syndical. Aucun salarié avec ancienneté ne sera congédié sans que cette procédure ait été suivie. Un avis de départ sera remis au salarié, exception faite pour les cas d'infraction majeure.

ANNEXE "B"

- 5.02 Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 5.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) derniers mois aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de griefs, si tel recours est exercé.
- 5.04 Aucun salarié ne sera renvoyé sans raison juste et valable.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 6.02 Un salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Un tel grief sera étudié de la façon suivante:
- 6.03 Première étape:
Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

ANNEXE "B"

- 6.04 Deuxième étape:
Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présente est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.
- 6.05 Troisième étape:
Le grief sera transmis au directeur des Relations du travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 6.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.
- 6.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.
- 6.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 6.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.
- 6.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ANNEXE "B"

ARTICLE VII - ARBITRAGE

- 7.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 7.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.
- 7.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 7.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 7.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ANNEXE "B"

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) Les heures de travail à temps partiel disponibles seront programmées dans chaque classification selon l'ancienneté dans chaque marché, à condition que le salarié soit disponible et qualifié. Une copie de la programmation sera donnée au délégué syndical le vendredi de chaque semaine, à midi. Toutes les heures concernant des rappels au travail seront inscrites sur la programmation de travail.
- b) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées comme suit:
- i) Les salariés qui ont trois (3) années et plus de service seront programmées un minimum de vingt (20) heures par semaine sans excéder vingt-quatre (24) heures.
 - ii) Les salariés qui ont une (1) année et plus de service mais moins de trois (3) années seront programmés un minimum de quinze (15) heures par semaine.
 - iii) Les salariés avec moins d'une année de service seront programmés un minimum de huit (8) heures par semaine.
- c) Lorsque possible, l'Employeur prendra en considération les salariés à temps partiel "senior" pour la programmation des relèves c'est-à-dire la relève de jour versus la relève de soir.
- Les salariés à temps partiel transférés à un nouveau marché ou à un marché existant à cause d'une fermeture de marché, continueront d'accumuler leur ancienneté pour les heures disponibles.
- 8.02 S'ils sont rappelés au travail et s'ils sont disponibles, les salariés à temps partiel recevront le paiement minimum de quatre (4) heures. Cependant, ce minimum de quatre (4) heures ne s'appliquera pas s'il y a moins de quatre (4) heures au travail entre le moment où le salarié se rapporte au travail jusqu'à une demi (1/2) heure après la fermeture du marché. Dans ce cas un minimum de trois (3) heures sera payé.
- 8.03 Les salariés à temps partiel travaillant moins de six (6) heures auront droit à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes.

ANNEXE "B"

8.03 (suite)

Les salariés à temps partiel travaillant six (6) heures ou plus auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

Les deux (2) périodes de repos ne seront pas prises en même temps sauf dans le cas où l'horaire de travail est de six (6) heures, si mutuellement entendu entre les parties.

8.04 Un salarié à temps partiel ne sera pas programmé pour travailler plus tard qu'une (1) heure après la fermeture du marché.

Un salarié à temps partiel travaillant sur la relève de jour et qui travaille plus tard que minuit, ne pourra être programmé plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Cette restriction pourra être annulée par le salarié concerné après une entente réciproque entre lui et l'Employeur.

Un salarié à temps partiel sur la relève de jour, qui travaille au département des fruits et légumes ou de la viande, ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que 6h00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui seront programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés à temps partiel de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tôt que 7h30 A.M.. Tout salarié à temps partiel de jour ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par le salarié concerné après entente réciproque entre lui et l'Employeur.

8.05 Les salariés de jour prendront leur repas entre 11h30 et 14h30. Les salariés qui travaillent pendant les heures d'ouverture en soirée, prendront leur repas entre 16h00 et 19h00. Tout salarié qui travaille une équipe de plus de cinq (5) heures aura droit à une période de repas le plus près possible du milieu de sa période de travail.

8.06 Il n'y aura pas d'horaire brisé.

ANNEXE "B"

ARTICLE XIX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine.
- 9.02 Tout travail accompli entre minuit le samedi et minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit:

- 1) avoir trois (3) mois de service avec l'Employeur;
- 2) avoir travaillé trente-deux (32) heures durant les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle survient le congé statutaire;
- 3) avoir travaillé la dernière équipe programmée avant et la première équipe programmée après le congé statutaire.

Un salarié ainsi éligible recevra cinq (5) heures de paye au taux normal comme paiement du congé statutaire.

- 10.02 Les vacances seront considérées comme du temps travaillé afin d'établir le paiement de congés statutaires.

ANNEXE "B"

ARTICLE XI - VACANCES

- 11.01 Les salariés à temps partiel auront droit aux vacances payées suivantes:
- Les salariés qui ont six (6) mois de service ou plus au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont douze (12) mois ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont cinq (5) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à six pourcent (6%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont dix (10) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à huit pourcent (8%) de leur salaire total.
- 11.02 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix. La préférence pour le droit des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté dans chaque département.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires et les classifications décrits aux Annexes "C", "D" et "E" font partie de cette convention collective.
- 12.02 Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de vingt-quatre (24) heures par semaine recevront une prime de cinquante cents (50¢) l'heure de la classification des salariés réguliers pour les heures travaillées en plus de vingt-quatre (24) heures.
- 12.03 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite.)

ANNEXE "B"

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse. La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débuter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou si son travail est affecté par la grossesse ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.
- 13.02 À la discrétion de l'Employeur et dans des circonstances spéciales, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté s'il a obtenu d'avance une permission écrite du gérant du marché. En aucun cas un permis d'absence ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

- 14.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur. Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir deux (2) uniformes aux employés à temps partiel après leur période de probation.

ANNEXE "B"

ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE

- 15.01 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente.

ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT

- 16.01 Les salariés qui font une équipe complète la nuit quand le marché est fermé, recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

ARTICLE XVII - BONI DE NOEL

- 17.01 Un boni de Noel de trente-cinq dollars (\$35.00) sera payé chaque année aux salariés ayant complété six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.02 Un boni de Noel de quarante-cinq dollars (\$45.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.03 Un boni de Noel de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété cinq (5) ans de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.

ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIRES

- 18.01 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine, à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ANNEXE "B"

18.01 (suite)

- 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ANNEXE "C"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Découpeur de Viande Découpeur de Poisson	7.35	7.55	7.75	7.95	8.15	8.35	8.55	8.75	9.00	9.25	10.20	--	--
Autres salariés T.P.	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

ANNEXE "C-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

BOULANGERIE - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "D"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERSEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Assistant-gérant	483.32	499.17	--	--	--
Boulangier I	463.32	--	473.32	--	489.17
Boulangier II	443.32	--	453.32	--	469.17
Aide-boulangier	423.32	--	433.32	--	449.17
Commis	381.32	391.32	401.82	412.32	430.67

ANNEXE "E"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Commis	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

ANNEXE "E-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

ANNEXE "F"

SALARIÉS D'ENTRETIEN

- A) Les parties conviennent que, pour la durée de cette convention, les salariés d'Entretien auront droit aux mêmes conditions de travail que celles des autres salariés de l'unité de négociation, à l'exception de la période de probation qui dans leur cas sera de trente (30) jours travaillés et des salaires qui sont définis à l'Annexe "G".
- B) La prime (de garde) sera de quarante dollars (\$40.00) par semaine.
- C) Une allocation de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payée aux salariés devant fournir une automobile.
- D) Une allocation de quatre-vingt dollars (\$80.00) sera payée aux salariés devant fournir un camion.
- E) La Compagnie paiera un montant de quarante dollars (\$40.00) par année pour l'achat de bottes de sécurité.

ENTRETIEN - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "G"

RÉFRIGÉRATION

ÉCHELLE DE SALAIRES

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Mécanicien I	507.02	511.82	516.82	521.82	532.67
Mécanicien II	470.32	475.32	480.32	485.32	496.17
Mécanicien III	443.32	448.32	453.32	458.32	464.49

ANNEXE "H"

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 *Ottawa* ce *29^e* jour *d'avril* 1985.

POUR LE COMPTE DE
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

Darryl M. Baily
Jean-Luc Leguier
Richard Manior

R. Lavallee
Mike
Robert

Robert Gaff
Jack F. Gault
Robert

Robert
Robert
Robert
Robert
Robert

ANNEXE "I"

LETTRE D'ENTENTE

- A) Advenant qu'un magasin Steinberg cesse d'opérer pendant la durée de la convention collective et soit transformé en un entrepôt d'alimentation "Basics", les employés réguliers affectés auront, à la date de la fermeture, les choix suivants:

- 1) soit devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." à ce même endroit;
- 2) soit déplacer l'employé régulier le moins ancien de sa classification dans l'unité de négociation.

Un employé régulier de Steinberg qui est déplacé par un autre employé, en raison de la transformation dudit magasin en "Basics", peut choisir de devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." au magasin transformé ou se prévaloir des dispositions de la clause 5.09.

Les employés réguliers qui sont embauchés par "Les Épiciers d'Autrefois Inc." en vertu de l'application de la procédure ci-haut maintiendront leur taux de salaire en vigueur à la date de la fermeture du magasin Steinberg. Ils maintiendront ce salaire jusqu'à l'expiration de la convention collective de Steinberg ou jusqu'au moment où leur taux de salaire de l'échelle de "Basics" dans leur nouvelle classification.

Suite à l'expiration de la convention collective lesdits employés recevront le salaire apparaissant à la convention collective de "Basics". Les conditions de travail des anciens employés de Steinberg qui ont été embauchés par les "Les Épiciers d'Autrefois Inc." outre le salaire, seront celles prévues à la convention collective de "Basics".

- B) Dans l'éventualité où du personnel régulier additionnel était requis chez Steinberg, les anciens employés de Steinberg à l'emploi de "Basics" se verront offrir la possibilité de retourner à l'emploi de Steinberg en maintenant leur crédit d'ancienneté en vigueur chez Steinberg au moment de leur départ, à condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis.

Dans le cas où l'employé refuse cette offre, il perdra ses droits d'ancienneté chez Steinberg.

ANNEXE "T"

B) (suite)

Lors du retour chez Steinberg les employés:

- 1) rétablissent leur ancienneté en vigueur au moment du départ de Steinberg;
- 2) sont payés les taux de salaires en fonction de leur ancienneté chez Steinberg;
- 3) bénéficient des avantages tels que pension, vacances et bénéfices de groupe basés sur leur ancienneté combinée à titre de régulier chez "Basics" et Steinberg.

C) Les employés à temps partiel à l'emploi de Steinberg lors de la transformation d'un magasin Steinberg en magasin "Basics", pendant la durée de la convention collective, seront transférés dans un autre magasin Steinberg à la condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis. Ces employés maintiendront leur ancienneté.

Tout employé à temps partiel mis à pied en conformité avec la procédure ci-haut sera offert un emploi au nouveau magasin "Basics" aux conditions de la convention collective de "Basics".

D) Les conditions des paragraphes A), B), C) de la présente s'appliqueront aux magasins transformés après la date de ratification.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey
Jean-Luc Leguin
Richard Marion

R. Laval
M. J. J.
Vladimir

Robert Groff
Jack F. Smith
Elizabeth H.

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

L'Employeur, dans le passé et dans l'avenir, a respecté et respectera le droit d'un salarié de se vêtir selon ses goûts, pourvu que dans le cas des chemises, celles-ci soient de couleur unie et pâle.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur continuera comme dans le passé de promouvoir comme norme, le port de la chemise blanche pour le personnel masculin.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *Janvier* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Darryl D. Bailey
Jean-Louis Lévesque
Richard Marois

P. Lapelle
M. J. J. J.
Richard L. L.

Robert Giff
Jack F. J.
Christine H.

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

La Compagnie convient d'accorder aux employés d'Entretien l'option de prendre une journée de congé sans solde suivant une fin de semaine incluant un congé statutaire durant laquelle ils sont de garde.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey

R. Lapierre

Jean-Luc Leguin

M. [Signature]

Richard Marion

Edouard [Signature]

Robert Kraft

Jack Coetzee

Alfred [Signature]

DÉPÔT

6332-1

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-45
Date	Signature 86-01-16	Réception 86-08-07	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Commis du Détail, local 486 RCIA - Retail Clerks Union 20 Hamilton Avenue N. Ottawa, Ont. K1Y 1B6	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alexis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1Y2
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Richard Bush 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: 15 rue Leduc, Hull 56 rue Greber, Pointe-Gatineau Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 7

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
ENTENTE: Régime d'assurance-maladie de l'Ontario

Pour le commissaire général du travail	
Signature Celine Carette /sg	Date 86-08-27

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salariée régulière qui réside en Ontario et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

Cette modification est rétroactive au 16 janvier 1986.

Signé à Ottawa, ce 20 e jour du mois de mai 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 486 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Barry H. Bailey

STEINBERG INC.

Richard Bush

599-45

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Re: Congé de maternité - Régime d'assurance-maladie de l'Ontario

L'article 17.02 est modifié comme suit:

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 douze (12) mois après la fin de la grossesse.

À 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, continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et convient de payer les primes du Régime d'Assurance-maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salariée régulière qui réside en Ontario et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

Cette modification est rétroactive au 16 janvier 1986.

Signé à *Ottawa*, ce *20* e jour du mois de *mai* 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 486 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Barry H. Bailey

STEINBERG INC.

Steve
Richard Bush

86 JUIN - 7 10 50

BUREAU DU COMMIS-
SAIRE DU TRAVAIL
OTTAWA

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 05 086

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

06332-1

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-45
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-29	85-05-06		84-10-01	85-09-30	1400

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 486 20 rue Hamilton Nord Ottawa, Ont. K1Y 1B6	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alexis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1Y2
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Robert Lavallée 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: 15 rue Leduc, Hull; 56 Greber, Pte Gatineau Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 7

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques	
Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union des Commis du détail, local 486 RCIA - Retail Clerks Union local 486 RCIA. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-05-15

Pour renseignements

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

RECHERCHE

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

d'autre part

LOCAL 486

Supermarchés - 1984-1985

85 mai - 6 13 23

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 486, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Situé au
20 ave. Hamilton nord
Ottawa, Ontario K1Y 1B6

Détenant une charte de l'Union Internationale des
Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce

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

d'autre part

LOCAL 486

Supermarchés - 1984-1985

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I - RECONNAISSANCE	1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	2
ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	3
ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTION	4
ARTICLE VI - DISCIPLINE	8
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS	8
ARTICLE VIII - ARBITRAGE	10
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL	11
ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE XI - SALAIRES	15
ARTICLE XII - PRIME DE NUIT	17
ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES	17
ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS	19
ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE	20
ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ	21
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE	21
ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT	22
ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE	26
ARTICLE XX - UNIFORMES	27
ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS	27
ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT	28
ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	28
ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX	28
ARTICLE XXV - BONI DE NOEL	29
ARTICLE XXVI - VENDEURS	29
ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION	30
ANNEXE "A" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS RÉGULIERS	31
ANNEXE "B" - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL:	
ARTICLE I - RECONNAISSANCE	32
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION	32
ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE	32
ARTICLE IV - ANCIENNETÉ	33
ARTICLE V - DISCIPLINE	35
ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS	36
ARTICLE VII - ARBITRAGE	38
ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL	39
ARTICLE IX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	41
ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS	41
ARTICLE XI - VACANCES	42
ARTICLE XII - SALAIRES	42
ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE	43
ARTICLE XIV - UNIFORMES	43
ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE	44
ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT	44
ARTICLE XVII - BONI DE NOEL	44
ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIREs	44

ANNEXE "C" - ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	46
ANNEXE "C-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	47
ANNEXE "D" - ÉCHELLE DE SALAIRES	
BOULANGERIE - SALARIÉS RÉGULIERS	48
ANNEXE "E" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	49
ANNEXE "E-1" - ÉCHELLE DE SALAIRES - BOULANGERIE	
NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	50
ANNEXE "F" - SALARIÉS D'ENTRETIEN	51
ANNEXE "G" - ÉCHELLE DE SALAIRES - ENTRETIEN - RÉFRIGÉRATION	52
ANNEXE "H" - ADDENDUM Re: PLAN DE RETRAITE	53
ANNEXE "I" - LETTRE D'ENTENTE	54
ANNEXE "J" - LETTRE D'ENTENTE Re: Tenue vestimentaire	56
ANNEXE "K" - LETTRE D'ENTENTE	
Re: Journée de congé -Salariés d'entretien	57

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié régulier est un salarié qui est régulièrement programmé pour travailler trente-sept (37) heures par semaine.
- 1.03 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins. Les salaires, les heures et les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel sont jointes aux présentes et font partie de cette convention aux Annexes "B" et "C".
- 1.04 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 Tous les mois, l'Employeur remettra à l'Union une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Un (1) ou deux (2) représentants syndicaux auront accès aux marchés durant les heures d'affaires pour vérifier si les termes de la convention sont bien appliqués. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de marché ou, en son absence, à la personne responsable du marché. Lorsqu'un salarié doit quitter son travail pour une entrevue, le représentant syndical en demandera d'abord la permission au gérant du marché ou à son délégué et ladite permission ne sera pas refusée sans raison.

4.02 Un délégué syndical sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné par l'Union dans chaque marché.

L'Employeur sera avisé par écrit du nom de chaque délégué. Dans chaque marché où une équipe de nuit est au travail, un délégué supplémentaire sera:

- a) élu par les membres ou
- b) désigné parmi les salariés de l'équipe de nuit.

4.03 Advenant la permutation permanente d'un délégué syndical, l'Employeur en avisera l'Union sept (7) jours de calendrier à l'avance.

4.04 Si un grief est soumis au sujet de la permutation d'un délégué syndical, cette permutation ne pourra s'effectuer tant qu'une réunion n'aura pas eu lieu entre le représentant syndical et le directeur du personnel ou son délégué.

4.05 Un délégué syndical aura préférence à l'ancienneté en cas de mise à pied, pourvu qu'il soit qualifié pour le travail disponible.

4.06 Le comité de négociation de l'Union sera formé de deux (2) salariés de l'Employeur au maximum. Ces salariés obtiendront des permis d'absence payés à l'occasion des négociations.

- 4.07 L'Employeur convient d'accorder aux délégués syndicaux une période raisonnable de temps payé pour obtenir la signature d'adhésion des nouveaux salariés et pour enquêter ou soumettre des griefs à l'intérieur du marché. Le délégué obtiendra la permission du gérant de marché ou du responsable du marché avant de quitter son travail pour toute activité syndicale.
- 4.08 L'Employeur remettra au délégué syndical les formules de demande pour devenir membre de l'Union et les formules autorisant les déductions de cotisations après que chaque nouveau salarié aura rempli ces formules.
- 4.09 L'Union reconnaît que les responsabilités et les activités syndicales n'auront pas lieu durant les heures de travail des marchés, à l'exception des activités permises selon les termes de cette convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ ET PROMOTIONS

- 5.01 Le salarié régulier n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié régulier sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié régulier.
- 5.02 Des listes d'ancienneté des salariés réguliers seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié régulier sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 5.03 a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires. Lorsque les qualifications seront approximativement

5.03 a) (suite)

égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.

- b) Lorsqu'un poste autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés réguliers peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié qui a postulé pour un poste vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.04 Lorsqu'un poste de gérant de département devient vacant, un candidat sera choisi dans les quatorze (14) jours qui suivent la vacance. Ce candidat sera choisi en accord avec la clause 5.03 a). Le nom et l'ancienneté du candidat choisi seront affichés pendant cinq (5) jours ouvrables dans tous les marchés. Une copie de ce résultat sera envoyée à l'Union. Tout salarié qui n'a pas été choisi peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.

5.05 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

5.06 Un salarié mis à pied par l'Employeur recevra un préavis d'une (1) semaine ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au lieu du préavis.

5.07 Toute personne ne faisant plus partie de l'unité de négociation peut réintégrer l'Unité de négociation sans toutefois occuper, lors de sa réintégration, un poste plus élevé que le poste qu'elle occupait lorsqu'elle a quitté l'unité et ce, avec la même ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Si la réintégration d'une personne dans l'unité de négociation résulte en la rétrogradation d'un salarié de cette unité, ce salarié rétrogradé maintiendra son ancien taux de salaire pour une période de huit (8) semaines. Cette réintégration n'aura pas pour résultat d'occasionner de mise à pied de salarié de l'unité de négociation. Cette clause ne s'applique pas aux personnes qui n'ont jamais fait partie du Local 486.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux salariés de l'unité de négociation qui ont été promu au poste de gérant de magasin s'il demeure à ce poste pour six (6) mois ou plus.

- 5.08 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - d) est absent du travail pour cause de maladie ou d'incapacité et omet à son retour au travail de présenter une attestation médicale justifiant une telle absence à la satisfaction de l'Employeur;
 - e) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
 - f) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
 - g) néglige de se soumettre à l'examen d'un médecin qualifié lorsque l'Employeur lui demande de le faire;
 - h) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.
- 5.09 a) Le salarié qui est permuté de façon permanente d'un marché à un autre à l'intérieur de la région d'Ottawa-Hull ne sera pas permuté à

5.09 a) (suite)

un marché situé à l'extérieur de ladite région sans son consentement.

b) Dans les cas de transferts, Ottawa-Hull et les régions environnantes seront divisés en trois (3) secteurs:

1. La ville d'Ottawa; la ville de Hull et les régions environnantes incluant Gatineau, Pointe-Gatineau et Papineau; Vanier et Gloucester aussi loin à l'est que Blair Road.
2. La région à l'est de Blair Road, incluant Orléans et Cumberland.
3. Nepean, Kanata et toutes régions à l'extrême ouest ou nord d'Ottawa incluant Barhaven.

Tout transfert d'un secteur à un autre serait fait de façon volontaire. Si aucun employé n'accepte d'être transféré une procédure d'ordre inverse d'ancienneté sera appliquée.

i.e. L'employé possédant le moins d'ancienneté dans telle classification dans tel marché sera appliquée.

Cette clause ne s'applique pas dans les cas de transferts temporaires.

c) Les permutations temporaires ne devront pas dépasser trois (3) semaines de calendrier consécutives sans le consentement du salarié.

d) La procédure présentement en vigueur s'appliquera pour les transferts dans un secteur donné.

5.10 Lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, l'Employeur convient de rémunérer ce salarié au taux de la classification supérieure, assurant une augmentation de salaire au salarié promu. Celui-ci pourra alors avancer au taux suivant dans le temps prévu.

5.11 Quand un commis junior a travaillé plus d'un (1) mois consécutif dans un département autre que le département du service, il sera classifié "commis".

ARTICLE VI - DISCIPLINE

- 6.01 Si un salarié doit être discipliné, le gérant ou son délégué se servira d'un avertissement écrit pour en aviser ce salarié. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une copie sera remise au délégué syndical. Aucun salarié avec ancienneté ne sera congédié sans que cette procédure ait été suivie. Dans un cas de renvoi, un avis écrit sera remis à un salarié. La seule exception à cette procédure sera les cas d'infractions majeures.
- 6.02 Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 6.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) derniers mois aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de griefs, si tel recours est exercé.
- 6.04 Aucun salarié ne sera renvoyé sans raison juste et valable.
- 6.05 Tout avis disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les deux (2) semaines de calendrier après que l'Employeur a eu connaissance des faits relatés dans cet avis.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 7.02 Un salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Un tel grief sera étudié de la façon suivante:

7.03 Première étape:

Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

7.04 Deuxième étape:

Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son représentant et toute personne directement impliquée et dont la présence est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.

7.05 Troisième étape:

Le grief sera transmis au directeur des Relations du Travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

7.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

7.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.

- 7.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.
- 7.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.
- 7.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 8.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.

- 8.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 8.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 8.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures pour chaque salarié, répartie sur quatre (4) jours de huit (8) heures chacun et un (1) jour de cinq (5) heures. Le travail du dimanche ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail. L'équipe de cinq (5) heures sera programmée selon l'heure d'entrée habituelle de chaque salarié.
- Par exemple:
- Équipe habituelle - 8h30 à 17h30
Équipe de 5 heures - 8h30 à 14h30
Équipe habituelle - 24h00 à 8h30
Équipe de 5 heures - 24h00 à 5h30
- 9.02 Lorsqu'un ou plusieurs congés statutaires payés surviennent durant une semaine, le travail accompli les jours de congés statutaires ne sera pas considéré comme faisant partie de la semaine de travail réduite.
- 9.03 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur et les salariés devront accomplir leur travail les jours et durant les heures définies par cette programmation. Les salariés seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures travaillées en dehors de leur programme quotidien de travail.

9.04 Les salariés de jour peuvent être programmés pour travailler une (1) soirée par semaine si le marché est ouvert jusqu'à trois (3) soirées par semaine. Ils peuvent être programmés pour travailler jusqu'à deux (2) soirées si le marché est ouvert plus de trois (3) soirées par semaine. Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler deux (2) soirées consécutives. Un salarié ne sera pas requis de travailler plus de un (1) samedi soir durant toute période de trois (3) semaines. Si possible, un salarié sera requis de travailler un (1) samedi soir durant toute période de quatre (4) semaines. Dans un marché à faible volume qui est ouvert le samedi soir, l'Employeur et l'Union discuteront de l'application de cette clause. Une fois par mois, la programmation hebdomadaire d'un salarié de jour devra inclure deux (2) jours consécutifs de congés. Pour chaque période de travail de quatre (4) semaines, un salarié aura droit à un (1) samedi de congé. Ceci ne s'applique pas aux semaines qui comprennent un jour de congé statutaire, bien que le salarié conserve son droit. Cette clause ne s'appliquera pas pendant le mois de décembre. Le sous-article 9.04 ne concerne pas les salariés de l'équipe de nuit.

9.05 Un salarié de jour ne sera pas programmé pour travailler au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché. Un salarié de jour qui travaille dans le département des fruits et légumes ou dans le département de la viande ne sera pas programmé pour travailler avant 6h00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui peuvent être programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler avant 7h30 A.M.. Aucun salarié de jour ne sera programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par l'employé après entente réciproque entre l'employé et l'Employeur.

9.06 Chaque vendredi midi au plus tard, la programmation de travail écrite à l'encre sera affichée dans chaque département. Elle indiquera les heures de travail de chaque salarié pour la semaine suivante. Tout changement apporté à cette programmation le vendredi devra être fait avant le départ des salariés concernés. Les changements apportés à la programmation après le vendredi soir sont soumis à deux (2) jours d'avis. Le vendredi midi, le délégué syndical recevra une copie de la programmation de travail et de tous les changements qui peuvent y avoir été apportés.

- 9.07 Il n'y aura pas d'horaire brisé.
- 9.08 Un salarié sera payé pour ses heures programmées à condition qu'il soit disponible.
- 9.09 Les heures de travail pour toute journée se définissent comme les heures de travail fournies réellement par les salariés conformément aux programmes d'heures de travail. Les salariés poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.
- 9.10 Les salariés auront droit à une période de repas de une (1) heure sans paye, à l'exception des salariés de l'équipe de nuit qui auront droit à une période de repas de une demi-heure (1/2) sans paye. La programmation des repas se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Aucun salarié ne travaillera plus de cinq (5) heures consécutives sans qu'on lui accorde une période de repas. Les périodes de repas principal seront prévues entre 11h30 et 14h00 pour les salariés de jour et entre 16h00 et 19h00 pour les salariés travaillant pendant les heures d'ouverture en soirée.
- 9.11 Chaque jour complet de travail, les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. A l'occasion de la courte journée de travail (5 heures), le salarié aura droit de jumeler ses deux périodes repos. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti. Les salariés du département du service ne seront pas requis de poinçonner leur carte pour les périodes de repos.
- 9.12 Lorsque le marché est ouvert le soir et qu'un salarié n'est pas programmé pour travailler ce soir-là, il ne sera pas programmé plus tard que 18h30.
- 9.13 La semaine de travail des salariés de l'équipe de nuit sera programmée en cinq (5) nuits consécutives.

ARTICLE X - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 10.01 a) Les salariés seront payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail.

Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires. Il n'y aura pas de mises à pied pour prévenir le paiement d'heures supplémentaires. Toute heure travaillée excédant trente-sept (37) heures sera considérée comme temps supplémentaire et sera rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

- b) Les salariés seront payés au taux double pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire en excès de quatre (4) heures consécutives à leur horaire programmé.

- 10.02 a) Les heures supplémentaires seront payées par unités de six (6) minutes. Lorsqu'il est approuvé par la gérance, le surtemps sera d'une durée minimum de six (6) minutes et tout surtemps additionnel se fera par unités de six (6) minutes. Une unité de six (6) minutes sera payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus sur l'unité de six (6) minutes. On ne fera pas d'heures supplémentaires à moins qu'elles n'aient été approuvées par la gérance.

- b) 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.

Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients, l'Employeur procédera selon la classification à l'intérieur du département de la façon suivante: par volontariat selon l'ancienneté. Si le nombre d'employés requis n'est pas suffisant, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté.

- 10.03 Les salariés rappelés au travail en dehors de leurs heures programmées auront droit à un minimum garanti de quatre (4) heures de travail. La seule exception à ce droit concerne les salariés qui vérifient les machines de réfrigération et qui recevront un taux fixe de trente dollars (\$30.00).

- 10.04 Les salariés recevront un avis raisonnable lorsqu'ils devront faire des heures supplémentaires.
- 10.05 Le travail accompli entre 12h01 A.M. et 24h00 minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaires et les classifications sont décrits à l'Annexe "A" jointe à la présente convention et feront partie de la convention.
- 11.02 Tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de paye en date de la ratification recevront un montant forfaitaire de quatre-vingt-onze dollars (\$91.00) payé par chèque séparé le 1er janvier 1985, le 1er avril 1985, le 1er juillet 1985 et le 1er octobre 1985.
- Tous les salariés réguliers ayant travaillé un horaire de travail complet durant le trimestre recevront l'ajustement économique pour ce trimestre.
- 11.03 Un boni de ventes sera payé hebdomadairement à tous les gérants de département sur une base de quinze dollars (\$15.00) pour ceux qui travaillent dans les marchés de la catégorie A (1er tiers), dix dollars (\$10.00) pour ceux de la catégorie B (2e tiers), cinq dollars (\$5.00) pour ceux de la catégorie C (3e tiers).
- 11.04 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite).
- 11.05 Dans les vingt-deux (22) jours travaillés qui suivent la date de l'embauchage, les salariés ayant une expérience antérieure comparable, dans leur classification respective, recevront le taux correspondant à leur expérience antérieure d'après l'échelle de salaires.

- 11.06 Les salariés qui remplacent les gérants de département recevront le taux supérieur après un (1) jour à ce poste. Le paiement sera rétroactif après un (1) jour.
- 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.
- 11.07 Les salariés qui pendant quatre (4) jours consécutifs, à l'exclusion des congés, remplacent des salariés appartenant à des classifications à taux supérieur autres que celle de gérant de département, recevront le taux minimum de cette classification après trois (3) jours, ou bien quinze dollars (\$15.00) par semaine, selon la somme la plus élevée, sans toutefois excéder le taux maximum de la classification. Le paiement sera rétroactif. Dans l'éventualité où un salarié classifié Boucher est reclassifié dans un autre poste régulier et, ultérieurement utilisé comme Boucher pour une période de une (1) journée ou plus, il sera payé au prorata de son taux antérieur dans l'échelle de salaires des bouchers réguliers pour les heures travaillées comme Boucher.
- 11.08 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente. Un salarié transféré à un autre marché recevra son chèque de paye au marché où il est transféré.
- 11.09 Il n'y aura pas de baisse de salaires pour les salariés qui reçoivent des taux de salaire supérieurs à ceux définis dans cette convention.
- 11.10 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté n'excédant toutefois pas deux (2) ans.
- Cependant dans la classification de Boucher ou Poissonnier ce crédit ne sera pas utilisé pour déterminer le salaire à l'intérieur de l'échelle et, le salarié recevra soit le taux minimum de cette classification ou un autre taux dans l'échelle de salaire lui procurant une augmentation.

ARTICLE XII - PRIME DE NUIT

- 12.01 Une prime de trois dollars et cinquante (\$3.50) sera versée aux salariés de jour s'ils sont programmés pour travailler et travaillent effectivement entre 19h00 et 7h00 du lundi au samedi inclusivement.
- 12.02 Les salariés qui effectuent leur période de travail complète la nuit quand le marché est fermé recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.
- 12.03 Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de vingt dollars (\$20.00) pour une semaine de cinq (5) jours.
- 12.04 Les salariés de l'équipe de nuit auront la préférence dans le cas des tâches de jour disponibles sur les nouveaux embauchés pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail.
- 12.05 Vacances et jours de congés statutaires seront payés en proportion des gains d'un salarié parmi lesquels on comptera la prime de nuit et les autres primes.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYÉES

- 13.01 L'Employeur convient que les salariés ayant moins de douze (12) mois de service au 30 avril auront droit à une journée de vacances payées pour chaque mois de service.
- 13.02 Les salariés ayant douze (12) mois ou plus de service continu au 30 avril auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- 13.03 Les salariés ayant cinq (5) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- 13.04 Les salariés ayant neuf (9) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.

- 13.05 Les salariés ayant seize (16) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 13.06 Les salariés ayant vingt-cinq (25) ans ou plus de service continu au 30 avril auront droit à six (6) semaines de vacances payées.
- 13.07 Les salariés qui quittent leur emploi recevront tout crédit de vacances payées dû à la date du départ et calculé du 1er mai précédent jusqu'à la date de départ.
- 13.08 La principale période de vacances débutera le 1er mai et se terminera le 30 septembre suivant. Le choix des dates de vacances durant cette période se fera selon l'ancienneté et les besoins du commerce. Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent choisir deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, et les vacances restantes leur seront accordées n'importe quand, pendant l'année de vacances. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril dans chaque marché et aucun changement ne sera fait après que la programmation aura été terminée, si ce n'est par consentement mutuel. Les salariés auront droit à des vacances payées durant l'hiver, à l'exception des deux (2) dernières semaines de décembre.
- 13.09 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autre absence permise par la convention collective de moins d'un (1) an. Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusive-ment de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.
- 13.10 Quand un congé statutaire tel que défini à l'Article XIV survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre une (1) journée de vacances payées de plus en même temps que ses vacances.

ARTICLE XIV - CONGÉS PAYÉS

14.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient un dimanche, il sera accordé un autre jour durant la semaine. Si le jour d'anniversaire d'un salarié survient durant une semaine incluant un congé statutaire ou son jour de congé, il sera accordé au plus tard durant la semaine normale suivante. L'Employeur accordera ce jour de congé en tenant compte des désirs du salarié.

14.02 L'Employeur avisera l'Union par écrit sept (7) jours à l'avance lequel du Vendredi Saint ou du Lundi de Pâques sera accordé comme congé statutaire dans chaque marché.

14.03 Tout salarié aura droit à huit (8) heures payées pour chacun des congés mentionnés ci-dessus pourvu qu'il ait travaillé les jours programmés qui précèdent et qui suivent immédiatement le congé. Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un accident le jour qui suit immédiatement le congé, un salarié sera payé pour le congé, mais il devra être en mesure de fournir une preuve de sa maladie. Si un deuxième congé statutaire survient pendant la même semaine, le salarié recevra une rémunération de sept (7) heures pour ce congé.

14.04 Durant la semaine où un ou des congés statutaires surviennent, la semaine normale de travail sera réduite de huit (8) heures pour le premier congé statutaire et de sept (7) heures pour le deuxième congé. Un salarié sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de la semaine de travail réduite.

- 14.05 Quand le Lendemain de Noel, le Jour de l'An ou la Fête du Canada surviennent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant. Quand Noel survient un dimanche, alors lundi et mardi seront considérés comme congés statutaires aux fins de cette convention.
- 14.06 Le travail accompli lors des congés définis à la clause 14.01 sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus du paiement de huit (8) heures à taux normal pour le congé. Les salariés recevront un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé.
- 14.07 Les salariés qui doivent travailler un jour de congé payé seront désignés par rotation, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.
- 14.08 Pour satisfaire aux besoins des clients, les marchés demeureront ouverts la veille de certains congés et à l'approche de Noel et du Jour de l'An. Aucun salarié ne sera programmé après 18h00 la veille de Noel et du Jour de l'An.

ARTICLE XV - CONGÉS DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 15.01 Un salarié aura droit à un congé payé de trois (3) jours immédiatement à la suite du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé s'il s'agit d'un parent éloigné.
- 15.02 Pour les fins de cette convention, on entend par proche parent l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur, père ou mère; beau-père ou belle-mère; époux ou épouse; fils ou fille; beau-frère ou belle-soeur; et par parent éloigné, on entend l'un ou l'autre des suivants: grand-père ou grand-mère; petit-fils ou petite-fille; gendre ou bru.
- 15.03 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, dimanche ou jour de congé), le salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

- 15.04 Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée. Le salarié peut prendre sa journée de congé payé soit le jour de la naissance, soit le jour où son épouse revient de l'hôpital.

ARTICLE XVI - FONCTIONS DE JURÉ

- 16.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne, recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 16.02 Les salariés convoqués comme jurés qui ne sont pas effectivement choisis pour cette fonction seront considérés comme ayant été absents pour fonctions de jurés et leurs salaires seront calculés en conséquence. Cependant, il leur appartiendra de prouver que l'attente d'être choisis ou éliminés comme jurés fut la raison de leur absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A la discrétion de l'Employeur, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paye et sans perte d'ancienneté, s'il a obtenu d'avance la permission par écrit du service du personnel. En aucun cas, un congé prolongé ne doit dépasser six (6) mois. On ne refusera pas sans raison un tel congé prolongé.
- 17.02 L'Employeur consent à accorder, par écrit, un congé prolongé n'excédant pas six (6) mois à tout salarié qui a été élu ou nommé à un poste à l'Union internationale ou locale, si ses responsabilités exigent qu'il obtienne un congé prolongé à plein temps. Le salarié devra donner un avis raisonnable.
- 17.03 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse.
La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débiter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans

- 17.03 (suite)
l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.

ARTICLE XVIII - MALADIE ET ACCIDENT

- 18.01 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il reviendra au travail quand il sera en mesure de reprendre ses occupations normales.

18.02 A) Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnelles

Occasionnelle:

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

Description de l'avantage:

Un maximum de sept (7) jours par année, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Pour avoir droit à toute indemnité d'incapacité, le salarié doit normalement appeler son gérant dans les deux (2) heures suivant le début de son équipe et doit être en mesure de fournir une preuve de maladie.

Paiement:

Le plein montant du salaire net. Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

b) Incapacité à court terme:

À court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

18.02 A) b) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Paieement:

Pour toute absence de quatre (4) jours ou plus, le salarié aura droit à son plein salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de sa programmation de travail et ce, rétroactivement à compter de la première (lière) journée d'absence.

Ce maximum de dix (10) jours est renouvelable pour chaque maladie entièrement différente, pourvu que le salarié ait été de retour au travail pendant une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

- B) À compter du 30 septembre 1985 les dispositions prévues en 18.02 A) seront remplacées par les suivantes:

Continuité de salaire en cas d'incapacité

Cet avantage est destiné aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas servir à d'autres fins:

a) Absences occasionnellesOccasionnelle:

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

Description de l'avantage:

- 1) Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier, renouvelable le 1er janvier de chaque année.
- 2) Si un salarié régulier ne travaille pas pour quelque raison que ce soit au cours d'une année de calendrier, il n'a droit à aucun jour d'absence occasionnelle au cours de ladite année.

18.02 B) a) (suite)

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Païement:

Pour chaque jour d'absence due à la maladie, un salarié a droit de recevoir son salaire normal pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du premier (1er) jour d'absence et chacun de ces jours est réduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Une fois que sa banque de jours d'absences occasionnelles spécifiées ci-avant est épuisée, et s'il s'absente pour maladie, il ne sera payé qu'à compter de son quatrième (4e) jour d'absence, tel que prévu au paragraphe b) ci-après.

Jours non pris

Tout jour ou fraction de jour d'absence occasionnelle non pris ou non payé au cours d'une année de calendrier sera payé à un salarié à son taux de salaire normal alors en vigueur, le ou avant le 1er mai de l'année suivante.

b) Incapacité à court terme:Court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement.

Admissibilité:

Un minimum de trois (3) mois de service continu.

Conditions pour paiement:

Être absent du travail et sous les soins d'un médecin.

Païement

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire normal à compter de la quatrième (4e) journée jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmés. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente, à la condition que le salarié régulier ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

18.02 B) b) (suite)

Exclusions:

- 1) absences dues à une grossesse;
- 2) absences dues aux accidents de travail.

c) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée du présent article, un salarié régulier peut bénéficier de deux (2) jours additionnels de congés de maladie en autant que les restrictions et conditions suivantes sont remplies:

- 1) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours d'un salarié régulier a été épuisée;
- 2) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés que sur présentation d'un certificat médical;
- 3) Ces deux (2) jours ne sont pas payables au 1er mai de l'année suivante en vertu du paragraphe a) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe c).

18.03 L'Employeur convient de payer les primes du Plan d'Assurance-Maladie de l'Ontario (O.H.I.P.) pour chaque salarié qui réside en Ontario. Les salariés féminins peuvent exiger une couverture familiale.

18.04 a) L'Employeur contribuera vingt-huit point trois cents (28.3¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc.". En vigueur le 1er janvier 1985, l'Employeur contribuera un montant additionnel de cinq cents (5¢) par heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées, au "Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc."

b) Si un montant additionnel est nécessaire afin que les membres du Local 486 n'aient pas à contribuer pour la couverture d'invalidité à long terme, l'Employeur contribuera un montant additionnel jusqu'à un maximum de cinq cents (5¢) par heure travaillée.

c) Pour les fins des paragraphes a) et b) 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

18.04 c) (suite)

semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.05 Pour être admissible à toute indemnité de maladie, un salarié doit prévenir son gérant ou la personne responsable du marché, avant le début de son équipe de travail. Il doit être en mesure de présenter un certificat de maladie.

18.06 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine), à la caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec).

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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XIX - PLAN DE RETRAITE

19.01 a) La contribution de l'Employeur sera de dix-sept cents (17¢) de l'heure en date du 5 juillet 1982, vingt-deux cents (22¢) de l'heure en date du 1er janvier 1984, vingt-six cents (26¢) de l'heure en date du 30 décembre 1984, et trente cents (30¢) de l'heure en date du 5 janvier 1986.

Cette entente sera d'une durée de cinq ans, se terminant le 31 décembre 1986.

- 19.01 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XX - UNIFORMES

- 20.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur.

Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir trois (3) uniformes aux employés réguliers après leur période de probation.

ARTICLE XXI - SALLE DE REPOS

- 21.01 Des salles de repos adéquates seront fournies, elles seront chauffées, aérées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Les salariés pour leur part, s'engagent à collaborer avec l'Employeur pour que les salles de repos soient gardées dans un état propre et hygiénique.

ARTICLE XXII - PAS DE GRÈVE NI LOCK-OUT

- 22.01 Il est convenu entre les parties que pendant toute la durée de la présente convention il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.
- 22.02 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de décider quelle marchandise sera manipulée dans les marchés sans égard à la situation qui existe dans l'usine du fournisseur ou l'entrepôt de l'Employeur. Les membres de l'Union conviennent de ne pas laisser une telle situation influencer leur conduite en ce qui a trait à la réception ou à la manutention de la marchandise.

ARTICLE XXIII - UTILISATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- 23.01 Des salariés à temps partiel ou un agencement de salariés à temps partiel ne pourront être utilisés pour remplacer, déplacer ou encore empêcher l'engagement de salariés réguliers sauf dans des cas de maladie, de vacances et d'absences temporaires de salariés réguliers, et dans de tels cas, la durée du remplacement ne devra pas excéder deux (2) mois.
- 23.02 Des salariés à temps partiel ne pourront remplacer des caissières en chef, assistantes cléricales ou des chefs de département.

ARTICLE XXIV - EXAMENS MÉDICAUX

- 24.01 Les salariés en période de probation désignés par l'Employeur pour subir un examen médical après qu'ils sont devenus salariés réguliers seront payés pour le temps consacré à cet examen médical s'il a lieu durant leurs heures normales de travail. Les examens médicaux requis par l'Employeur pour devenir un salarié régulier, doivent être subis dans un délai d'un (1) mois à partir de la date d'embauchage du salarié.

ARTICLE XXV - BONI DE NOEL

- 25.01 Un boni de Noel égal au salaire de cinq (5) jours de travail sera payé à chaque salarié, le ou avant le 8 décembre, à condition que son nom apparaisse sur la liste de paye des salariés à compter du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 1er décembre de l'année en cours et qu'il continue d'y être inscrit jusqu'au jour du paiement du boni. Les salariés qui ont entre neuf (9) mois et un (1) an de service recevront un boni de Noel égal à soixante-quinze pourcent (75%) d'une paie de cinq (5) jours. Les salariés qui ont entre six (6) et neuf (9) mois de service recevront un boni de Noel égal à cinquante pourcent (50%) d'une paie de cinq (5) jours.

ARTICLE XXVI - VENDEURS

- 26.01 a) Aucun représentant de nos fournisseurs n'effectuera de travail dans nos marchés à l'exception des cas suivants:
- 1) Ouverture et rénovations de marché, où un délai d'une semaine sera accordée.
 - 2) Démonstration, où le représentant pourra offrir son produit sans remplir les tablettes ou étalages.
 - 3) Remplir les sections de nourriture pour bébé et épices.
- b) La Compagnie convient que pour toute violation de la disposition de cet article, une pénalité de cent dollars (\$100.00) sera versée à l'Union.
- c) La Compagnie convient que tout employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, autre que les gérants de marché, gérant de la Boulangerie et gérants de département, n'effectueront aucun travail dans l'unité de négociation excepté pour informer les salariés ou dans le but d'une inspection de marché ou dans le cas d'urgence non répétitive.
- d) Il est entendu que lorsque des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation travaillent à l'occasion dans les marchés de la Compagnie, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de prolongement de ce travail au-delà des pratiques courantes.

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Cette convention prendra effet le 1er octobre 1984 et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1985.

Signé à *Ottawa*, par les parties en présence, ce *29* e jour du mois de *avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey

R. Lavallée

Jean-Louis Séguin

[Signature]

Richard Mason

Richard [Signature]

Robert Graft

[Signature]

Jack F. [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>
Commis Junior Concierge	360.32	373.32	393.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--
Commis	370.32	374.32	382.32	388.32	395.32	403.32	413.32	423.32	434.32	452.67	--
Responsable de l'équipe de nuit	406.32	416.32	426.32	437.32	455.67	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant	458.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Assistant-gérant Viandes	486.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Découpeur de Viandes Découpeur de Poisson	377.82	382.82	389.82	397.82	406.82	416.82	426.82	436.82	446.82	456.82	476.67
Gérants d'épicerie, Fruits et Légumes, du Service	503.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Commis de bureau, Chef de section Charcuterie et Boulangerie	447.67	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Gérant des Viandes	528.17	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Caissières Commis-service	358.32	373.32	388.32	405.32	430.67	--	--	--	--	--	--

La personne responsable de la section des produits laitiers sera payée au même taux que l'assistant-gérant dans les marchés où les ventes d'épicerie s'élèvent à \$50,000.00 ou plus.

ANNEXE "B"

ARTICLE I - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés travaillant dans ses marchés situés à Hull et Pointe-Gatineau, dans la province de Québec, à l'exception des gérants de marché et d'un (1) gérant de département par marché.
- 1.02 Un salarié à temps partiel est un salarié qui est programmé pour travailler vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.
- 1.03 Il est entendu que l'emploi du genre masculin inclut le genre féminin, selon le cas.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur d'administrer son entreprise et de diriger son personnel.
- 2.02 L'Union reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement; d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner les salariés pour des causes justes, et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 2.03 L'Employeur convient de ne pas se servir des droits ci-dessus mentionnés de façon arbitraire ou discriminatoire et que ces droits seront soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage ci-après déterminées.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Il est convenu que tout salarié régi par cette convention doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.

ANNEXE "B"

- 3.02 Les nouveaux salariés feront une demande pour devenir membre de l'Union au moment de leur embauchage et ils devront devenir et demeurer membres en règle de l'Union comme condition de leur emploi.
- 3.03 L'Employeur convient de retenir les frais d'initiation syndicale des salariés, du premier chèque de paie suivant la période de probation.
- 3.04 L'Employeur convient de retenir les cotisations syndicales à compter du premier chèque de paie, de tous les salariés au sein de l'unité de négociation.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation à l'Union avant le quinzième (15^e) jour de la période fiscale suivant celle où la retenue aura été faite. Le montant total des cotisations déduites chaque année doit être inscrit sur les formules T4 et Relevé 1.
- 3.06 L'Union convient de décharger l'Employeur, ses agents ou les employés agissant au nom de l'Employeur, et de l'indemniser de toute réclamation, demande, poursuite, ou cause de poursuite prises contre ce ou ces derniers et liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les cotisations et les retenues syndicales.
- 3.07 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.

ARTICLE IV - ANCIENNETÉ

- 4.01 Un salarié à temps partiel n'aura pas d'ancienneté avant d'avoir complété une période de probation au service de l'Employeur. Ladite période de probation sera de trente (30) jours travaillés. Quand il aura terminé cette période de probation, l'ancienneté du salarié comme salarié à temps partiel sera calculée à partir de sa dernière date d'embauchage comme salarié à temps partiel.

ANNEXE "B"

- 4.02 Des listes d'ancienneté des salariés à temps partiel seront affichées tous les six (6) mois dans chaque marché pendant trois (3) semaines. La date d'ancienneté pour chaque salarié à temps partiel sera reconnue comme exacte si aucune objection n'est faite dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la première liste sur laquelle le nom d'un salarié apparaît. Cette liste sera disponible sur demande dans chaque marché.
- 4.03 Les droits d'ancienneté et l'emploi prendront fin si un salarié:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié pour une cause grave;
 - c) est absent sans autorisation de l'Employeur pendant plus de trois (3) jours de travail;
 - d) néglige de se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant son rappel, après une mise à pied, fait par lettre recommandée à sa dernière adresse (telle qu'elle figure au dossier de l'Employeur);
 - e) néglige de se présenter au travail après un permis d'absence;
 - f) a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois ou une période égale à son ancienneté, la plus courte des deux périodes faisant priorité.
- 4.04 Les salariés à temps partiel auront la préférence sur les gens de l'extérieur pour les emplois réguliers, à condition qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail requis.
- 4.05
- a) L'ancienneté et les qualifications seront prises en considération dans les cas de promotions, rétrogradations et préférence de tâche et de relève, pour des postes vacants. Les décisions de l'Employeur concernant les qualifications ne seront ni arbitraires ni discriminatoires.. Lorsque les qualifications seront approximativement égales l'ancienneté prévaudra. Un poste vacant est un poste qui provient de la démission ou de la promotion d'un salarié régulier ou lorsque l'Employeur requiert du personnel régulier additionnel.
 - b) Lorsqu'un poste régulier autre que gérant de département est vacant, un affichage du poste vacant aura lieu sur le tableau d'affichage de tous les marchés pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'affichage devra être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où le poste est vacant. L'Employeur

ANNEXE "B"

- 4.05 b) (suite)
fera parvenir à l'Union une copie de tous les affichages de postes vacants.
- c) Les salariés à temps partiel peuvent postuler pour ces postes vacants sur la formule prévue à cet effet par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage.
- d) L'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables après l'expiration de la période d'affichage pour choisir le candidat qui obtiendra le poste et un autre cinq (5) jours ouvrables pour afficher sur le tableau d'affichage de tous les marchés le nom et la date d'ancienneté de compagnie du candidat choisi. Une copie du résultat d'affichage sera envoyée à l'Union. Si aucun salarié ne postule sur le poste affiché, l'Employeur sera libre de choisir la personne pour combler le poste vacant.
- e) Tout salarié à temps partiel qui a postulé pour un poste régulier vacant et qui n'a pas été choisi, peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage du candidat choisi, loger un grief en accord avec la procédure de grief prévue à la convention collective.
- 4.06 Lorsqu'un salarié à temps partiel est choisi pour un emploi régulier, il aura droit de retourner à son ancien poste, dans les trente (30) jours suivant sa nomination sans perte d'ancienneté s'il ne peut pas garder cet emploi régulier ou s'il choisit de retourner à son ancien poste.
- 4.07 Dans les cas de mise à pied, de rétrogradation à la suite de mise à pied et de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié soit qualifié pour accomplir le travail requis.

ARTICLE V - DISCIPLINE

- 5.01 Le gérant ou son délégué se servira d'un avertissement écrit à un salarié ayant commis une faute de discipline. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une copie sera remise au délégué syndical. Aucun salarié avec ancienneté ne sera congédié sans que cette procédure ait été suivie. Un avis de départ sera remis au salarié, exception faite pour les cas d'infraction majeure.

ANNEXE "B"

- 5.02 Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué d'Union quitte la réunion.
- 5.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) derniers mois aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de griefs, si tel recours est exercé.
- 5.04 Aucun salarié ne sera renvoyé sans raison juste et valable.

ARTICLE VI - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 6.02 Un salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura droit de soumettre un grief. Un tel grief sera étudié de la façon suivante:
- 6.03 Première étape:
Entre le salarié intéressé, le délégué syndical, le gérant de marché ou son délégué. Le grief doit être discuté dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant l'incident dont découle le grief. S'il s'agit d'un grief relatif au taux de salaire, il doit être discuté dans les quatorze (14) jours suivant la réception du salaire. Le gérant rendra verbalement sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la discussion. Si le salarié désire en appeler à l'étape suivante, le grief devra être soumis au gérant de secteur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du gérant de marché.

ANNEXE "B"

6.04 Deuxième étape:

Entre le représentant syndical, le gérant de secteur ou son délégué et toute personne directement impliquée et dont la présente est considérée nécessaire par les parties. A cette étape, le gérant de secteur rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'appel prévue à l'étape 1. Si l'Union désire en appeler de cette décision, un avis d'appel à ce sujet devra être soumis par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant de secteur à la deuxième étape.

6.05 Troisième étape:

Le grief sera transmis au directeur des Relations du travail, ou à son représentant, qui devra communiquer par écrit sa décision à l'Union dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

6.06 Si la chose est jugée nécessaire par les parties, une réunion peut être tenue entre les parties en cause et les personnes intéressées pourront y être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision du directeur du personnel, ou de son délégué, sera remise par écrit à l'Union dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de la réunion.

6.07 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié qui croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du congédiement et il sera étudié à compter de la deuxième étape.

6.08 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si les griefs sont maintenus, inclura la détermination de la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur, mais en aucun cas cette date sera antérieure à trois (3) mois de la date du grief.

6.09 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième ou de la troisième étape.

6.10 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties.

ANNEXE "B"

ARTICLE VII - ARBITRAGE

- 7.01 Si un grief touche à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter du troisième échelon dans les trente et un (31) jours suivant la date à laquelle la décision a été rendue à ce niveau. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 7.02 a) Chaque partie devra nommer dans un délai de deux (2) semaines la date de la demande d'arbitrage un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la Province de l'Ontario, sera invité à nommer un Président.
- b) Nonobstant les dispositions du paragraphe ci-haut, les parties peuvent par entente convenir qu'un arbitre unique soit mandaté pour décider du litige. Dans ce cas, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans un délai d'une (1) semaine de la demande d'arbitrage. Le cas échéant le Ministre du travail de la Province de l'Ontario (pour les employés travaillant au Québec, le Ministre du travail du Québec) sera invité à nommer un arbitre.
- 7.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 7.04 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.
- 7.05 La décision de l'arbitre ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties en cause.

ANNEXE "B"

ARTICLE VIII - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) Les heures de travail à temps partiel disponibles seront programmées dans chaque classification selon l'ancienneté dans chaque marché, à condition que le salarié soit disponible et qualifié. Une copie de la programmation sera donnée au délégué syndical le vendredi de chaque semaine, à midi. Toutes les heures concernant des rappels au travail seront inscrites sur la programmation de travail.
- b) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées comme suit:
- i) Les salariés qui ont trois (3) années et plus de service seront programmées un minimum de vingt (20) heures par semaine sans excéder vingt-quatre (24) heures.
 - ii) Les salariés qui ont une (1) année et plus de service mais moins de trois (3) années seront programmés un minimum de quinze (15) heures par semaine.
 - iii) Les salariés avec moins d'une année de service seront programmés un minimum de huit (8) heures par semaine.
- c) Lorsque possible, l'Employeur prendra en considération les salariés à temps partiel "senior" pour la programmation des relèves c'est-à-dire la relève de jour versus la relève de soir.
- Les salariés à temps partiel transférés à un nouveau marché ou à un marché existant à cause d'une fermeture de marché, continueront d'accumuler leur ancienneté pour les heures disponibles.
- 8.02 S'ils sont rappelés au travail et s'ils sont disponibles, les salariés à temps partiel recevront le paiement minimum de quatre (4) heures. Cependant, ce minimum de quatre (4) heures ne s'appliquera pas s'il y a moins de quatre (4) heures au travail entre le moment où le salarié se rapporte au travail jusqu'à une demi (1/2) heure après la fermeture du marché. Dans ce cas un minimum de trois (3) heures sera payé.
- 8.03 Les salariés à temps partiel travaillant moins de six (6) heures auront droit à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes.

ANNEXE "B"

8.03 (suite)

Les salariés à temps partiel travaillant six (6) heures ou plus auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

Les deux (2) périodes de repos ne seront pas prises en même temps sauf dans le cas où l'horaire de travail est de six (6) heures, si mutuellement entendu entre les parties.

8.04 Un salarié à temps partiel ne sera pas programmé pour travailler plus tard qu'une (1) heure après la fermeture du marché.

Un salarié à temps partiel travaillant sur la relève de jour et qui travaille plus tard que minuit, ne pourra être programmé plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Cette restriction pourra être annulée par le salarié concerné après une entente réciproque entre lui et l'Employeur.

Un salarié à temps partiel sur la relève de jour, qui travaille au département des fruits et légumes ou de la viande, ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que 6h00 A.M. à l'exception des boulangers et des concierges qui seront programmés selon les besoins de l'entreprise.

Les autres salariés à temps partiel de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tôt que 7h30 A.M.. Tout salarié à temps partiel de jour ne sera pas programmé pour travailler plus tôt que dix (10) heures après la fin de sa relève. Ces restrictions peuvent être annulées par le salarié concerné après entente réciproque entre lui et l'Employeur.

8.05 Les salariés de jour prendront leur repas entre 11h30 et 14h30. Les salariés qui travaillent pendant les heures d'ouverture en soirée, prendront leur repas entre 16h00 et 19h00. Tout salarié qui travaille une équipe de plus de cinq (5) heures aura droit à une période de repas le plus près possible du milieu de sa période de travail.

8.06 Il n'y aura pas d'horaire brisé.

ANNEXE "B"

ARTICLE XIX - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 9.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine.
- 9.02 Tout travail accompli entre minuit le samedi et minuit le dimanche sera rémunéré au taux double.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

- 10.01 Il y aura dix (10) congés payés comme suit:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Noël
- Lendemain de Noël
- Anniversaire du salarié

Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit:

- 1) avoir trois (3) mois de service avec l'Employeur;
- 2) avoir travaillé trente-deux (32) heures durant les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle survient le congé statutaire;
- 3) avoir travaillé la dernière équipe programmée avant et la première équipe programmée après le congé statutaire.

Un salarié ainsi éligible recevra cinq (5) heures de paye au taux normal comme paiement du congé statutaire.

- 10.02 Les vacances seront considérées comme du temps travaillé afin d'établir le paiement de congés statutaires.

ANNEXE "B"

ARTICLE XI - VACANCES

- 11.01 Les salariés à temps partiel auront droit aux vacances payées suivantes:
- Les salariés qui ont six (6) mois de service ou plus au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont douze (12) mois ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à quatre pourcent (4%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont cinq (5) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à six pourcent (6%) de leur salaire total.
 - Les salariés qui ont dix (10) ans ou plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à huit pourcent (8%) de leur salaire total.
- 11.02 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix. La préférence pour le droit des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté dans chaque département.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires et les classifications décrits aux Annexes "C", "D" et "E" font partie de cette convention collective.
- 12.02 Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de vingt-quatre (24) heures par semaine recevront une prime de cinquante cents (50¢) l'heure de la classification des salariés réguliers pour les heures travaillées en plus de vingt-quatre (24) heures.
- 12.03 Tout salarié qui débute à un taux supérieur à celui décrit passera au taux suivant dans la période indiquée. (Par exemple, le salarié qui débute au taux de neuf (9) mois avancera au taux de douze (12) mois trois (3) mois après la date de son embauchage et ainsi de suite.)

ANNEXE "B"

ARTICLE XIII - PERMIS D'ABSENCE

- 13.01 Une salariée se verra accorder un congé sans solde durant sa grossesse. La salariée devra revenir au travail pas plus tard que six (6) mois après la fin de la grossesse. La Compagnie se réserve le droit de déterminer à quel moment le congé devra débuter si les fonctions ne peuvent être raisonnablement remplies ou si son travail est affecté par la grossesse ou, si à cause de raison médicale elle ne doit pas travailler dans l'opinion d'un médecin qui l'a examiné. La Compagnie peut exiger que la salariée subisse un tel examen.
- 13.02 À la discrétion de l'Employeur et dans des circonstances spéciales, un salarié peut obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté s'il a obtenu d'avance une permission écrite du gérant du marché. En aucun cas un permis d'absence ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE XIV - UNIFORMES

- 14.01 Les surtouts, tabliers et serviettes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais. Les uniformes de couleur pour les caissières, les uniformes et les gants pour les préposés aux commandes à l'auto et les lunettes de sécurité pour les employés dans le département des bouteilles seront fournis par l'Employeur. Pour les uniformes prêt-à-porter, on se conformera à la politique existante. Les surtouts pour les employés de l'équipe de nuit seront disponibles sur demande au gérant. Les salariés s'engagent à se servir de ces uniformes avec des soins raisonnables et seulement pour l'usage qui leur est destiné. Les salariés masculins sont requis de porter une cravate. Cette cravate sera fournie par le salarié mais l'Employeur pourra en déterminer la couleur. Les anoraks seront fournis au besoin; des jaquettes blanches, et des surtouts seront fournis aux découpeurs de viande qui travaillent dans le réfrigérateur. Le coût de l'affûtage des couteaux pour les salariés du rayon viande est la charge de l'Employeur. Celui-ci convient de fournir deux (2) uniformes aux employés à temps partiel après leur période de probation.

ANNEXE "B"

ARTICLE XV - PAYE HEBDOMADAIRE

- 15.01 Les salariés seront payés par chèque sur une base hebdomadaire. Le paiement se fera normalement le jeudi mais pas plus tard que le vendredi pour le travail accompli pendant la semaine précédente.

ARTICLE XVI - PRIME DE NUIT

- 16.01 Les salariés qui font une équipe complète la nuit quand le marché est fermé, recevront une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

ARTICLE XVII - BONI DE NOEL

- 17.01 Un boni de Noel de trente-cinq dollars (\$35.00) sera payé chaque année aux salariés ayant complété six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.02 Un boni de Noel de quarante-cinq dollars (\$45.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.
- 17.03 Un boni de Noel de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payé chaque année aux salariés à temps partiel ayant complété cinq (5) ans de service continu au 1er décembre de l'année en cours et qui continuent d'être inscrits sur la liste de paye jusqu'au jour du paiement du boni.

ARTICLE XVIII - SOINS DENTAIRES

- 18.01 a) L'Employeur versera dix cents (10¢) par heure normale de travail (jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour ou de trente-sept (37) heures par semaine, à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ANNEXE "B"

18.01 (suite)

- 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 salarié 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 de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ANNEXE "C"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Découpeur de Viande Découpeur de Poisson	7.35	7.55	7.75	7.95	8.15	8.35	8.55	8.75	9.00	9.25	10.20	--	--
Autres salariés T.P.	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "C-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

BOULANGERIE - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "D"ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERSEn vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Assistant-gérant	483.32	499.17	--	--	--
Boulangier I	463.32	--	473.32	--	489.17
Boulangier II	443.32	--	453.32	--	469.17
Aide-boulangier	423.32	--	433.32	--	449.17
Commis	381.32	391.32	401.82	412.32	430.67

ANNEXE "E"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Commis	6.90	6.98	7.08	7.18	7.28	7.38	7.53	7.68	7.88	8.08	8.33	8.58	9.63

ANNEXE "E-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES POUR LES NOUVEAUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

(Embauchés après le 14 mars 1983)

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 Mois</u>	<u>36 Mois</u>
Nouveaux salariés T.P.	4.80	4.95	5.05	5.40	5.75	6.05	6.35	6.65	7.25	7.40	7.85	8.30	8.85

ANNEXE "F"

SALARIÉS D'ENTRETIEN

- A) Les parties conviennent que, pour la durée de cette convention, les salariés d'Entretien auront droit aux mêmes conditions de travail que celles des autres salariés de l'unité de négociation, à l'exception de la période de probation qui dans leur cas sera de trente (30) jours travaillés et des salaires qui sont définis à l'Annexe "G".
- B) La prime (de garde) sera de quarante dollars (\$40.00) par semaine.
- C) Une allocation de soixante-cinq dollars (\$65.00) sera payée aux salariés devant fournir une automobile.
- D) Une allocation de quatre-vingt dollars (\$80.00) sera payée aux salariés devant fournir un camion.
- E) La Compagnie paiera un montant de quarante dollars (\$40.00) par année pour l'achat de bottes de sécurité.

ENTRETIEN - HULL/POINTE-GATINEAU

ANNEXE "G"

RÉFRIGÉRATION

ÉCHELLE DE SALAIRES

En vigueur le 1er octobre 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>
Mécanicien I	507.02	511.82	516.82	521.82	532.67
Mécanicien II	470.32	475.32	480.32	485.32	496.17
Mécanicien III	443.32	448.32	453.32	458.32	464.49

ANNEXE "H"

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 *Ottawa* ce *29*e jour *d'avril* 1985.

POUR LE COMPTE DE
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 486

Barry B. Bailey
Jean-Guy Leguin
Richard Maron

Robert Giff
Jack F. Smith
W. J. McNeil

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

R. Lavallee
Michel
Richard Kado

ANNEXE "T"

LETTRE D'ENTENTE

- A) Advenant qu'un magasin Steinberg cesse d'opérer pendant la durée de la convention collective et soit transformé en un entrepôt d'alimentation "Basics", les employés réguliers affectés auront, à la date de la fermeture, les choix suivants:

- 1) soit devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." à ce même endroit;
- 2) soit déplacer l'employé régulier le moins ancien de sa classification dans l'unité de négociation.

Un employé régulier de Steinberg qui est déplacé par un autre employé, en raison de la transformation dudit magasin en "Basics", peut choisir de devenir un employé de "Les Épiciers d'Autrefois Inc." au magasin transformé ou se prévaloir des dispositions de la clause 5.09.

Les employés réguliers qui sont embauchés par "Les Épiciers d'Autrefois Inc." en vertu de l'application de la procédure ci-haut maintiendront leur taux de salaire en vigueur à la date de la fermeture du magasin Steinberg. Ils maintiendront ce salaire jusqu'à l'expiration de la convention collective de Steinberg ou jusqu'au moment où leur taux de salaire de l'échelle de "Basics" dans leur nouvelle classification.

Suite à l'expiration de la convention collective lesdits employés recevront le salaire apparaissant à la convention collective de "Basics". Les conditions de travail des anciens employés de Steinberg qui ont été embauchés par les "Les Épiciers d'Autrefois Inc." outre le salaire, seront celles prévues à la convention collective de "Basics".

- B) Dans l'éventualité où du personnel régulier additionnel était requis chez Steinberg, les anciens employés de Steinberg à l'emploi de "Basics" se verront offrir la possibilité de retourner à l'emploi de Steinberg en maintenant leur crédit d'ancienneté en vigueur chez Steinberg au moment de leur départ, à condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis.

Dans le cas où l'employé refuse cette offre, il perdra ses droits d'ancienneté chez Steinberg.

ANNEXE "T"

B) (suite)

Lors du retour chez Steinberg les employés:

- 1) rétablissent leur ancienneté en vigueur au moment du départ de Steinberg;
- 2) sont payés les taux de salaires en fonction de leur ancienneté chez Steinberg;
- 3) bénéficient des avantages tels que pension, vacances et bénéfices de groupe basés sur leur ancienneté combinée à titre de régulier chez "Basics" et Steinberg.

C) Les employés à temps partiel à l'emploi de Steinberg lors de la transformation d'un magasin Steinberg en magasin "Basics", pendant la durée de la convention collective, seront transférés dans un autre magasin Steinberg à la condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail requis. Ces employés maintiendront leur ancienneté.

Tout employé à temps partiel mis à pied en conformité avec la procédure ci-haut sera offert un emploi au nouveau magasin "Basics" aux conditions de la convention collective de "Basics".

D) Les conditions des paragraphes A), B), C) de la présente s'appliqueront aux magasins transformés après la date de ratification.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *Janvier* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

Berry & Barry
Jean-Luc Leguin
Richard Marion

Robert Graff
Jack F. Scott
Charles Mc

STEINBERG INC.

R. L. L. L. L.
W. W. W.
R. R. R.

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

L'Employeur, dans le passé et dans l'avenir, a respecté et respectera le droit d'un salarié de se vêtir selon ses goûts, pourvu que dans le cas des chemises, celles-ci soient de couleur unie et pâle.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur continuera comme dans le passé de promouvoir comme norme, le port de la chemise blanche pour le personnel masculin.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *Janvier* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry H. Bailey

Jean-Louis Leguin

Richard Mavor

Robert Gaff

Jack F. Smith

Christine Mc

R. Lavallée

M. M. M.

Edoardo

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTEentreSTEINBERG INC.etUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 486

La Compagnie convient d'accorder aux employés d'Entretien l'option de prendre une journée de congé sans solde suivant une fin de semaine incluant un congé statutaire durant laquelle ils sont de garde.

Signé à *Ottawa*, ce *29* e jour du mois *d'avril* 1985.

UNION DES EMPLOYÉS
DE COMMERCE, Local 486

STEINBERG INC.

Barry D. Bailey
Jean-Luc Seguin
Richard Marion

R. Longlée
[Signature]
Richard Wade

Robert Graff
Jack Facette
Chris McKe

[Empty lines for signatures]