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

A.N° (599-62-95-103-1009 111-115-119-131 DÉPOT 3776-2

Dépôt N°: 86 02 061

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 03776-2

Objet				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				M-599-137
Date	Signature: 86-01-27	Réception: 86-02-03	**Durée** Du: 85-09-21	Au: 88-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 7435

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - TUAC 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alexis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1X5
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Richard Busn 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 10

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

ETABLISSEMENTS VISES:
Ile de Montréal; Ile Jésus, (Laval) ainsi que dans les comtés et districts suivants: L'Assomption; Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Chateauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Vercheres, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost; Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg

Date: 9 [illegible] 0

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

003 (094)

RECHERCHE

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

A.N° (599-62-95-103-109-111-115-119-131) 3776-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 02 06 1

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-137

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	86-01-27	86-02-03		85-09-21	88-09-20		7435

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - TUAC 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alxis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1X5
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Richard Bush 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: voir ci-dessous Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 10 CERTIFICAT CORRIGÉ

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

ETABLISSEMENTS VISES:-
Ile de Montréal; Ile Jésus (Laval) ainsi que dans les comtés et districts suivants:L'Assomption; Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Chateauguay; Laprairie; Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé
CERTIFICAT corrigé pour date de terminaison devait se lire: 88-09-20 au lieu de 88-09-30

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	86-04-10

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

003 (094)

RECHERCHE

5-99-137 (5-99-62-95-103
109-111-115-119-131)
3776-2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 01 01

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 500

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Situé au
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Bureau 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

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

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

d'autre part

'86 FEV -3 9:08

LOCAL 500

Supermarchés 1985-1988

TABLE DES MATIÈRES

NON DISCRIMINATION ..... i.
INTERPRÉTATION DES TERMES ..... i.
NOTES ..... iii.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 4
ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE 5
ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES 7
ARTICLE V - ANCIENNETÉ 11
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 27
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 30
ARTICLE VIII - ARBITRAGE 32
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 33
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS 40
ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 41
ARTICLE XII - SALAIRES 43
ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS 45
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES 47
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES 51
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES 53
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE 54
ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE 56
ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 61
ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES 62
ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES 63
ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION 64
ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS
ANNEXE "B" - ÉCHELLES DE SALAIRES
ANNEXE "C" - AUGMENTATIONS DE SALAIRES
ANNEXE "D" - FORMULE DE DISPONIBILITÉ TEMPS PARTIEL
ANNEXE "E" - FORMULE DE TRANSFERT RÉGULIER
ANNEXE "F" - FORMULE DE RÉTROGRADATION
ANNEXE "G" - FORMULE CONFIRMATION MOUVEMENT DE PERSONNEL
ANNEXE "H" - FORMULE DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
ANNEXE "I" - FORMULE CHANGEMENT DE STATUT - RÉGULIER/TEMPS PARTIEL
ANNEXE "J" - LETTRE D'ENTENTE - RATIO DE SALARIÉ RÉGULIER/TEMPS PARTIEL
ANNEXE "K" - LETTRE D'ENTENTE - PARTICULARITÉS PROPRES AU MASHGICHIM
ANNEXE "L" - ADDENDUM
ANNEXE "M" - POLITIQUE DES CAISSES
ANNEXE "N" - SERVICE PASSÉ
ANNEXE "O" - LETTRE D'ENTENTE - RENCONTRES PRÉ-ARBITRALES
ANNEXE "P" - LETTRE D'ENTENTE - HEURES D'OUVERTURE
ANNEXE "Q" - LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DE TRAVAIL
ANNEXE "R" - CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DE LA BOULANGERIE

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

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

L'Employeur et l'Union conviennent que toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail libre de tout harcèlement sexuel.

Les parties conviennent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

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

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

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

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

INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

e) **Promotion:**
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait. Cependant le changement de statut de salarié temps partiel à salarié régulier est considéré comme une promotion, même si le maximum de l'échelle de salaire de la classification convoitée est égal ou inférieur. L'interprétation du terme "promotion" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

f) **Rétrogradation:**
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait. L'interprétation du terme "rétrogradation" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

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

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

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

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

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

NOTES

a) **Masculin - féminin**

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

Pluriel - singulier

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

b) **Annexes**

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

c) **Législation supérieure à la convention**

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

d) **Langue de communication**

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

e) **Titres et sous-titres**

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

ARTICLE I - RECONNAISANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant dans les supermarchés situés dans les régions suivantes:

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception d'un (1) assistant-gérant de supermarché, d'un (1) gérant de supermarché de Steinberg Inc. et des personnes au-dessus du rang de gérant pour ses supermarchés situés sur l'Île de Montréal, Île Jésus, Laval, ainsi que dans les comtés et districts suivants:

l'Assomption, Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Châteauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé.

Secteurs géographiques:

Aux fins d'application des clauses où les termes "secteur géographique" sont mentionnés, il est convenu que l'accréditation est divisée en cinq (5) secteurs géographiques qui sont les suivants:

Secteur géographique **NORD** (au nord de la ligne de démarcation formée par la Rivière des Prairies):

Supermarchés nos.: 7, 18, 37, 52, 64, 71, 85, 88, 99, 120, 122, 123, 127, 133, 135, 152, 157, 168, Boulangerie de Production (177).

Secteur géographique **EST** (à l'est de la ligne de démarcation formée par le boul. St-Laurent):

Supermarchés nos.: 17, 19, 23, 24, 27, 28, 34, 36, 45, 56, 57, 62, 63, 67, 69, 72, 74, 80, 87, 106, 130, 132, 136, 147.

Secteur géographique **OUEST** (à l'ouest de la ligne de démarcation formée par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster):

Supermarchés nos.: 15, 16, 21, 22, 38, 55, 59, 76, 79, 89, 97, 102, 139, 143, 151, 153.

Secteur géographique **CENTRE** (au nord par le boul. Gouin, au sud par la rue St-Jacques - St-Antoine, à l'est par le boul. St-Laurent et à l'ouest par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster):

Supermarchés nos.: 1, 4, 29, 30, 32, 39, 43, 46, 47, 50, 68, 77, 95, 115, 124, 137, 162, 176.

Secteur géographique **SUD** (au sud de la ligne de démarcation formée par le fleuve St-Laurent):

Supermarchés nos.: 2, 14, 48, 51, 58, 83, 84, 107, 113, 114, 116, 126, 140, 149, 150, 158, 159, 172, 180.

1.01 a) (suite)

L'Employeur et l'Union s'engagent à réévaluer, à la demande de l'une des parties, la composition des secteurs géographiques. S'il n'y a pas entente entre les parties, les secteurs géographiques tels que décrits demeurent inchangés.

b) Les rayons dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de sept (7) et sont énumérés ci-bas:

1) viande;
2) fruits et légumes;
3) épicerie;
4) service;
5) boulangerie de production (Laval 177 et Décarie 176);
6) Charcuterie;
7) Exquis.

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

c) Dans l'éventualité où l'Union obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un supermarché de l'Employeur non couvert par cette convention, cette dernière s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en modifiant ce qui doit être modifié en vertu du Code du Travail.

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

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

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel.

1.04 (suite)

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

1) Le gérant du supermarché et les personnes cadres ayant un rang supérieur au gérant de supermarché peuvent effectuer tout travail inhérent à leur fonction.
2) L'Employeur peut assigner un (1) gérant de service exclu de l'unité d'accréditation dans chaque supermarché.
Le gérant de service est considéré comme l'assistant-gérant du supermarché et peut effectuer tout travail inhérent à sa fonction.
3) La pratique existante quant aux travaux de réparation et à l'entretien est maintenue.

c) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute de travail manuel sauf dans les cas suivants:
- démonstrations d'échantillons où les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons;
- vérification des codes de leurs produits accompagné en tout temps d'un (1) salarié;

mais en aucun cas, ils ne peuvent remplir les étalages.

d) Dans les cas d'ouverture de nouveaux supermarchés et de rénovation, (c'est-à-dire, le travail de restauration complète d'un supermarché) un délai d'une (1) semaine est loisible. L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation en indiquant le supermarché concerné et la date du début de la rénovation.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 c) et 1.04 d), il doit calculer au taux de vingt-cinq dollars ($25) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

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

1.07 a) L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée du supermarché et à la vue de tous, d'un décalque officiel du Local 500, TUAC - UFCW du modèle déjà fourni.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

a) de maintenir l'ordre et le rendement;

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

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

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

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

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

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

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante, l'Employeur applique la décision

2.02 (suite)

qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.
L'Employeur informe l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques une période d'entraînement est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

Dans un tel cas, l'Employeur avise l'Union quinze (15) jours à l'avance et une réunion est tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques ne doivent pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de réduction de salaire pour le salarié régulier en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLES IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

- le plan d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.

4.02 (suite)

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

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

a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.

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

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

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

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

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

4.04 (suite)

Le délégué ou l'assistant-délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit ou de jour sans son consentement en autant que l'assistant-délégué n'est pas dans le même rayon que le délégué.

Dans les supermarchés où il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

Dans le cas d'une absence prolongée du délégué et de l'assistant-délégué de jour, l'Union peut nommer provisoirement un "délégué temporaire".

4.05 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.
Le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.
Le délégué d'Union ou l'assistant-délégué, le cas échéant, doit aviser son gérant de rayon et son gérant de supermarché ou son remplaçant le cas échéant, avant de quitter son travail.

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

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

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

4.08 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.

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

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

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

4.10 a) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de neuf (9) salariés membres de l'unité de négociation et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation provenant du rayon Boulangerie de Production (176 et 177).

b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETE

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

b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

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

ii) Si une personne travaille dans les supermarchés d'alimentation au détail de l'Employeur dans la juridiction de l'Union et qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (tel que défini en 1.01 et qu'elle désire intégrer l'unité d'accréditation la procédure suivante doit être appliquée:

1) La personne désirant intégrer l'unité d'accréditation doit faire une demande écrite au préalable à l'Employeur, en spécifiant son nom, ses années de service auprès de celui-ci, le numéro du supermarché et la fonction qu'il occupe présentement. La personne doit spécifier quelle fonction elle désire intégrer. L'Employeur fait parvenir à l'Union une copie de la demande d'intégration lui ayant été soumise.

2) L'Union s'engage à reconnaître les années de service auprès de l'Employeur pour l'application générale de la convention collective, cependant lors de l'intégration d'un tel salarié, l'Union lui reconnaît ses années de service acquises dans l'unité de négociation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes disponibles et/ou vacants et les promotions. La demande d'intégration prévue au paragraphe précédent est considérée comme une demande faite en vertu des articles 5.08 et 5.09 et cette candidature est étudiée en concurrence avec celles faites en vertu dudit article.

5.01 (suite)

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

e) Une liste d'ancienneté pour chaque secteur géographique est faite deux (2) fois par année, le 1er janvier et le 1er juillet. Cette liste indique la date d'embauche, la date d'ancienneté, la date de crédit d'ancienneté de chaque salarié, sa classification, le numéro d'assurance sociale, le numéro du salarié et le numéro du supermarché où il travaille et est disponible dans chaque supermarché de ce secteur. Une copie de la liste est remise au délégué d'Union et cinq (5) copies sont adressées au bureau de l'Union.

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

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

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

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

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

3) S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

5.02 (suite)

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

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

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

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

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

b) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied pour une période continue de douze (12) mois.

c) Les noms des salariés réguliers mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois pour le maintien de leur statut de salarié régulier en mise à pied et du rappel au travail.

d) Les noms des salariés réguliers rétrogradés à la suite de l'application du paragraphe 5.05 A) 1) b) et 5.05 A) 3) restent inscrits sur la liste des salariés rétrogradés pendant une période continue de douze (12) mois pour un rappel à un poste dans leur classification originale.

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

5.04 a) (suite)

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

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

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

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

5.05 A) Procédure de mise à pied des salariés réguliers

Si l'Employeur doit procéder à une réduction de personnel d'un salarié régulier dans un supermarché, il convient d'appliquer la procédure suivante:

1) a) Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans le supermarché dans la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel doit déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de son secteur géographique dans cette classification.

b) Nonobstant le paragraphe a) ci-haut, le salarié régulier visé au dit paragraphe peut, s'il désire demeurer dans son supermarché et si son ancienneté lui permet, déplacer dans son supermarché le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure dont il rencontre les exigences normales de la tâche. Le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification au taux maximum ou à son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux. Le salarié ainsi déplacé a la même option aux mêmes conditions. La procédure prévue au paragraphe 1) a), 2) et 3) s'applique par la suite.

5.05 A) (suite)

2) Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans son secteur géographique dans la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel doit déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans cette classification.

3) Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel doit déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans la classification immédiatement inférieure dont il rencontre les exigences normales de la tâche; sinon, dans la classification inférieure dont il rencontre les exigences normales de la tâche. Il reçoit alors le salaire maximum de la classification où il déplace ou celui qu'il avait avant le déplacement soit le moins élevé des deux. Le salarié régulier ainsi déplacé peut se prévaloir du présent alinéa. Un salarié régulier qui ne peut ou qui refuse de déplacer un autre salarié régulier selon les alinéas 1), 2) et 3) est mis à pied.

4) Avant d'appliquer la procédure prévue aux alinéas 1) à 3) ci-haut, l'Employeur peut effectuer des transferts de salariés tel que stipulé en 5.17 a).

5) Il est convenu que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date du 21 septembre 1978, sauf au cas de force majeure (Act of God).

6) Il n'y a pas de mise à pied de salarié régulier dans un supermarché lorsque dans ce même supermarché un salarié à temps partiel de la même classification et du même rayon travaille trente-quatre (34) heures et plus par semaine pour quatre (4) semaines consécutives.

5.05 B) 1) Le salarié régulier qui est mis à pied a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) des supermarchés de son choix dans l'unité de négociation et conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail conformément à l'Article 5.05 C) de la convention collective.

2) Un tel salarié conserve son statut de régulier en mise à pied et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) autre supermarché dans l'unité de

5.05 B) 2) (suite)

négociation pour toutes les heures de travail disponibles selon les dispositions de l'article 9.09.

i) Le salarié régulier qui choisit volontairement de travailler comme salarié à temps partiel en vertu du paragraphe 5.05 A) 3) est rémunéré au taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent taux, soit le moins élevé des deux.

ii) Quant au salarié régulier en mise à pied qui travaille comme salarié à temps partiel en vertu de l'article 5.05 A) 3), il conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum. S'il y a un poste qui devient disponible dans sa classification originale ou dans une classification inférieure, la procédure décrite en 5.05 C) s'applique. S'il refuse, il se voit rétribué au taux de salaire de sa nouvelle classification au taux maximum ou à son taux de salaire antérieur soit le moins élevé des deux.

3) Le salarié régulier en mise à pied et qui travaille comme salarié à temps partiel conserve les avantages suivants:

i) Il a un choix prioritaire de vacances sur les salariés à temps partiel et il bénéficie d'une paie de vacances suivant les calculs applicables aux salariés réguliers.

ii) Le boni de Noël et les congés statutaires sont payés suivant le calcul applicable aux salariés réguliers.

iii) Il bénéficie des congés occasionnels prévus à l'article 18.02 de même que l'Incapacité à court terme prévu à l'article 18.03.

iv) Les prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée sont payées sur la base de la moyenne des quatre (4) semaines travaillées et/ou payées précédant la semaine de l'absence sans toutefois excéder 80% de son salaire hebdomadaire régulier.

v) La participation aux régimes de retraite et de soins dentaires se fait en considération de son statut de salarié régulier.

5.05 C) Procédure de rappel des salariés réguliers

1) Pour procéder au rappel d'un salarié régulier, l'Employeur convient de rappeler par ordre d'ancienneté entre les groupes suivants:

- les salariés réguliers mis à pied qui ont retenu leurs droits d'ancienneté dans leur classification ou dans une classification inférieure s'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

- les salariés réguliers rétrogradés dans une classification inférieure lors de l'application du paragraphe 5.05 A) 1) b) et 5.05 A) 3).

2) Un tel salarié peut refuser ce rappel s'il a une raison justifiable et il ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

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

1) Avant d'effectuer une réduction du personnel parmi les salariés à temps partiel, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le rayon où doit s'effectuer la mise à pied dans son supermarché les choix suivants:

a) Être mis à pied;

b) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel de sa classification ayant le moins d'ancienneté dans un autre rayon en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche;

c) Le salarié à temps partiel ainsi déplacé en vertu de b) peut à son tour déplacer un autre salarié à temps partiel dans son supermarché en utilisant le même procédé.

d) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié à temps partiel reçoit le salaire maximum de la classification où il travaille ou celui qu'il avait avant le changement de classification, soit le moins élevé des deux.

5.05 D) (suite)

2) Dans le cas de fermeture de rayons ou de supermarchés devant affecter des salariés à temps partiel, l'Employeur relocalise les salariés à temps partiel affectés dans les supermarchés avoisinants.

5.05 E) Procédure de rappel des salariés à temps partiel

Le nom du salarié à temps partiel mis à pied reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve son droit de rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel selon l'ordre suivant:

1) dans son supermarché;
2) dans un autre supermarché de son secteur;
3) dans un autre supermarché de l'unité de négociation

dans sa classification et/ou son rayon selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins du supermarché en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. S'il refuse un rappel dans un autre supermarché que le sien dans son secteur géographique, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché. S'il refuse un rappel dans un supermarché d'un autre secteur géographique, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché ou un autre supermarché de son secteur géographique.

5.06 Transferts et choix de postes

a) Tout salarié régulier qui désire obtenir un transfert de supermarché dans son secteur géographique ou dans un autre, dans la même classification s'il rencontre les exigences normales de la tâche ou dans le même poste qu'il occupe, doit en faire la demande de la façon prévue au paragraphe b) du présent article. Ce choix se limite à cinq (5) supermarchés. Le présent paragraphe ne s'applique que dans le cas du mécanisme prévu aux articles 5.08 et 5.09.

b) Les demandes soumises par les salariés réguliers, en vertu du paragraphe a) sont faites par écrit sur des formules prévues à cette fin et distribuées par l'Employeur dans ses supermarchés et elles doivent être remplies et expédiées au Service des Relations du Travail et au bureau de l'Union entre le 1er et le 30 janvier et le 1er et le 30 juillet de chaque année.
Un exemplaire de ces formules apparaît à l'annexe "E".

5.06 (suite)

c) Le salarié régulier ayant soumis une demande de transfert, et avant qu'un poste lui soit offert, peut retirer un ou des choix de la liste prévue en 5.06 b) en avisant par écrit le Service des Relations du travail. Le Service des Relations du travail doit informer le bureau de l'Union d'un tel fait.

d) Le choix d'un candidat à un transfert dans sa classification doit se faire parmi les salariés réguliers qui ont postulé conformément à l'article 5.06 a).

e) Le résultat de la compilation établissant tous les noms des salariés réguliers ayant fait une demande est envoyée à l'Union. Le salarié régulier ayant soumis une demande de transfert doit accepter le poste offert et voit son nom rayé de la liste jusqu'à ce qu'il produise une nouvelle demande conformément au paragraphe b).

f) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés de l'unité de négociation les transferts et choix de postes du mois précédent.

Ces avis comportent les renseignements suivants:

- le nom et prénom du salarié;
- son numéro de supermarché avant et après le déplacement;
- son ancienneté;
- son équipe;
- son numéro d'assurance sociale;
- sa classification.

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

g) Vers le 15 février et le 15 août, un comité spécial composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer les transferts des salariés dont les noms apparaissent sur la liste de demandes de transfert et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les supermarchés et doit indiquer les informations suivantes:

5.06 g) (suite)

- le nom du salarié transféré;
- le numéro de son supermarché avant le transfert;
- le numéro de son supermarché après le transfert;
- sa classification et son rayon;
- sa date d'ancienneté;
- son numéro d'assurance sociale.

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

h) Un salarié qui accepte un transfert temporaire demeure sur la liste de transfert prévue au paragraphe b).

5.07 Rétrogradation volontaire

Le salarié régulier qui pour des raisons valables et justifiées fait une demande de rétrogradation est considéré immédiatement dans les différents secteurs géographiques pour remplir un poste qui deviendrait disponible suite à la ou les promotions déclenchées par cette rétrogradation en respectant les listes de demandes de transferts et de choix de postes. Ce salarié n'a pas le choix d'un secteur géographique et il ne peut refuser le poste offert. Le salarié doit faire sa demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "F".

5.08 Postes disponibles

a) Pour combler un poste disponible l'Employeur accorde priorité aux demandes de transferts faites selon le paragraphe 5.06 a) et b) et il effectue un maximum de cinq (5) transferts de salariés réguliers avant d'accorder une promotion.

b) Pour combler le poste vacant suite à l'application du paragraphe 5.08 a):

1) L'Employeur convient d'afficher dans tous les supermarchés pendant une période de sept (7) jours le poste disponible et une copie est remise au délégué et au bureau de l'Union.

2) Si un salarié désire obtenir ce poste disponible, il doit, dans les sept (7) jours à compter du premier jour d'affichage, soumettre une demande écrite à son gérant de supermarché et en remettre une copie au délégué. L'Employeur en fait parvenir une copie au bureau de l'Union.

5.08 b) (suite)

3) Le choix d'un candidat à une promotion dans une classification supérieure doit se faire parmi les salariés qui ont postulés conformément à l'article 5.08 b) 2). L'ancienneté sera prise en considération majeure par l'Employeur.

4) L'Employeur doit confirmer dans les quatorze (14) jours suivant la fin des délais prévus en 2), la nomination du salarié choisi à tous les salariés ayant fait une demande et il doit remettre copie d'une telle confirmation au délégué d'Union et au bureau de l'Union.

Tout grief découlant d'un tel affichage doit être déposé à la deuxième (2°) étape dans les quatorze (14) jours du début de l'affichage de la nomination.

5) Le salarié promu ne peut obtenir de transfert selon les paragraphes 5.08 a) et 5.09 a) qu'après avoir occupé ce poste durant une période de douze (12) mois.

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

5.09 a) Pour combler un poste disponible de gérant et d'assistant-gérant de rayon, l'Employeur accorde priorité à une (1) demande de transfert faite selon l'article 5.06 a) et b). Par la suite, il comble le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 5.08 b) 1) 2) 4) 5) et 6).

b) S'il s'agit d'un poste de gérant de rayon et d'assistant-gérant, l'Employeur accorde la promotion au salarié ayant postulé conformément à l'article 5.08 b) 2), et possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'entreprise.

Avant d'appliquer le paragraphe a), l'Employeur peut effectuer des transferts selon l'article 5.17 a) de la convention collective; l'Employeur convient dans ce cas de tenir compte de la liste de demandes de transfert prévue à l'article 5.06 b).

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

b) Advenant l'ouverture d'un nouveau supermarché, l'Employeur fait un affichage dans chaque supermarché de l'unité de négociation afin de permettre aux salariés de postuler par écrit pour les fonctions disponibles dans ce nouveau supermarché selon l'article 5.08.

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

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

c) Un salarié à temps partiel qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure dans son supermarché peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "F". Un tel salarié est ainsi rétrogradé à compter du deuxième (2°) lundi suivant la remise de cette formule au gérant du supermarché et au délégué d'Union, ou de la date postérieure qu'il indique, et il est rémunéré à partir de ce moment au taux de sa nouvelle classification tel que stipulé à l'article 6.03 b). Sa disponibilité courante continue d'être applicable pour sa nouvelle classification jusqu'à ce qu'il en produise une autre conformément à l'article 9.09.

5.12 Une fois qu'un salarié a été promu conformément aux critères prévus aux articles 5.08 et 5.09 selon le cas, il lui est accordé une période d'entraînement de vingt-deux (22) jours travaillés ou une période d'adaptation de vingt-deux (22) jours travaillés lors d'une promotion à une classification de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier. Durant cette période, il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Avant

5.12 (suite)

l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché après avoir donné au préalable un avis écrit d'une semaine à l'Employeur dont copie à l'Union. De même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché en procédant de la même façon.
L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période de vingt-deux (22) jours travaillés additionnels au maximum.

5.13 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation dans les supermarchés de la juridiction de l'Union, une période de douze (12) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention.
Avant l'expiration de cette période, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur avec copie adressée en même temps au bureau de l'Union.
Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié et il doit procéder de la même façon que décrit ci-dessus.
L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période ci-haut prévue de six (6) mois additionnels au maximum.
Un tel salarié ne peut avoir qu'une seule telle période pour la durée de la présente convention collective.

5.14 L'embauche d'un nouveau salarié régulier et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application des articles 5.08 et 5.09.

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

5.16 Un salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de secteur. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification du même rayon à l'intérieur du même secteur géographique, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé. La même procédure s'applique pour le salarié régulier de l'équipe de jour qui désire obtenir une mutation à l'équipe de nuit.

Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

5.17 a) Lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert d'un salarié régulier d'un supermarché à un autre dans le secteur géographique, le salarié régulier transféré reçoit un avis de sept (7) jours de calendrier avant la date de ce transfert.
L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté.
3) Dans le cas d'un transfert permanent impliquant plus d'un (1) salarié de la même classification et du même rayon d'un supermarché, l'Employeur s'engage à rencontrer l'Union au préalable pour discuter de tels transferts.

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

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers des supermarchés avoisinants du même secteur géographique.

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

5.17 c) (suite)

En tenant compte de l'ancienneté, un salarié à temps partiel disponible, volontaire et non programmé dans son supermarché la journée où le transfert est nécessaire, est sujet à un tel transfert temporaire dans sa classification et dans son rayon.
Les salariés à temps partiel du supermarché où le transfert temporaire a été effectué ont un droit prioritaire sur toutes les heures de travail disponibles avant un salarié à temps partiel ainsi transféré temporairement.

d) Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans les cas de transfert temporaire, le salarié ainsi transféré doit retourner à son ancien supermarché dans le plus bref délai possible.
Les délégués de chacun des supermarchés impliqués dans le transfert temporaire sont préalablement avisés par écrit d'un tel transfert.

e) Un salarié à temps partiel qui désire obtenir un transfert permanent de secteur géographique doit en faire la demande par écrit au Service des Relations du Travail. Après étude de la demande, l'Employeur informe le salarié concerné de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables. Un tel transfert est accordé avant de procéder à l'embauche d'un nouveau salarié à temps partiel de la même classification et même rayon.

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

1) Le salarié doit faire une demande écrite au Service des Relations du Travail de la division où il travaille. Après étude de la demande, l'Employeur informe le salarié concerné de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables, dont copie aux locaux concernés de l'Union.

2) Le transfert d'un tel salarié ne doit jamais occasionner une mise à pied dans le supermarché où le salarié est assigné par l'Employeur.

3) L'Employeur et l'Union s'engagent à reconnaître toute l'ancienneté d'un tel salarié ainsi transféré comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

5.18 (suite)

Il doit y avoir en tout temps une entente écrite au préalable avec l'Union avant d'effectuer tout mouvement de personnel selon les règles stipulées en 5.18.

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

5.20 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit, tel que prévu à l'annexe "I", avec copie au délégué d'Union et au bureau de l'Union d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait en indiquant le supermarché de son choix. À compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande ou de la date qu'il indique sur son avis écrit, il est transféré au supermarché de son choix et il est régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche, et son salaire est en fonction de son ancienneté.

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

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

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

Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception des clauses 18.02, 18.03. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

5.23 (suite)

b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier. Cette clause ne doit pas avoir comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.24 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille au moment de l'embauche.

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

1) demeurer à l'emploi du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise le cas échéant;

2) utiliser leurs droits d'ancienneté et déplacer selon le mécanisme de mise à pied prévu à la présente convention.

L'Employeur doit préalablement donner un avis écrit de quinze (15) jours à l'Union.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

6.01 b) (suite)

témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

c) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement ou de la suspension et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.
Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.

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

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

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

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

6.03 a) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure non-disciplinaire, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure et déplace, si son ancienneté lui permet, le salarié ayant le moins d'ancienneté de cette classification dans son secteur géographique. Le salarié régulier de cette classification ayant le moins d'ancienneté dans le secteur géographique déplace, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation. Le salarié régulier de cette classification ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation remplit le poste laissé vacant par le salarié régulier qui a obtenu la promotion déclenchée par cette rétrogradation.

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

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

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

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

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

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

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié. De plus, l'Employeur remet au salarié dans les vingt-quatre (24) heures, une (1) copie conforme à l'original de tout document et déclaration signés par le salarié.

6.05 (suite)

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

6.06 Avant de prendre une mesure disciplinaire contre un salarié du rayon du service en raison d'un nombre d'items-minute insuffisant, l'Employeur avise et rencontre l'Union. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et un grief peut être logé directement à la deuxième (2°) étape de la procédure de griefs. Ce grief peut être porté à l'arbitrage par l'Union et les pouvoirs de l'arbitre sont ceux décrits à l'article 8.02 a) de la présente convention collective.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape: verbalement au Gérant de Supermarché

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

7.03 Deuxième étape: par écrit au Gérant de Secteur

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de supermarché ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de secteur dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le gérant de secteur doit alors rendre sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du Personnel

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

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

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

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

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

7.06 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.07 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter du troisième échelon.

Dans le cas d'un grief par l'Union, il est transmis au directeur divisionnaire du personnel ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Union.

7.07 (suite)

Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

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

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

7.10 L'Union peut soumettre un grief collectif en deuxième étape. Un grief est considéré collectif lorsqu'il implique directement et immédiatement plus d'un (1) salarié et portant sur un litige mettant en cause une situation similaire et ce, indépendamment des montants réclamés.

7.11 Aux fins de discussions d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, le gérant de supermarché ou le gérant de secteur ou le directeur du personnel produit les documents nécessaires et disponibles.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

8.02 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention

8.02 a) (suite)

collective. Cependant, dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

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

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) Dans tous les cas, l'horaire quotidien d'heures de travail prévoit des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

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

9.02 a) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail, dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

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

9.02 (suite)

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

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

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

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

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

d) Un salarié à temps partiel travaille un minimum de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine à l'exception des cas suivants:

- travailler quatre (4) heures seulement les jeudi, vendredi ou samedi s'il remplace un salarié absent ou dans les cas d'urgence;

- être programmé quatre (4) heures seulement la soirée de la semaine où le volume des ventes du supermarché est le plus élevé ou le samedi.

e) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum et de quatre (4) heures minimum.

f) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures et trente minutes (7h30) et dix-neuf heures (19h00), et le samedi dix-huit heures (18h00), sauf les exceptions suivantes:

9.03 f) (suite)

1) Les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-neuf heures (19h00) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture.

2) Durant la période des Fêtes (du 10 au 24 décembre), les salariés réguliers de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine non consécutives. Cependant et sur une base de volontariat les gérants de rayon peuvent travailler deux (2) soirées consécutives.

3) Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-neuf heures (19h00) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture.

g) Nonobstant ce qui est stipulé en 9.03 f), l'Employeur peut programmer dans sa classification et son rayon le salarié de l'équipe de jour à partir de six heures (6h00) ou cinq heures (5h00) dans le cas des boulangers et ce par volontariat et ordre d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié reçoit la prime de souper pour le temps travaillé avant sept heures et trente minutes (7h30) et sa période de repas est prise vers le milieu de sa période quotidienne de travail. Cette programmation ne doit éliminer aucune équipe de nuit.

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

Cependant, si l'Employeur ne peut obtenir des salariés volontaires du rayon de l'Exquis, il peut programmer les boulangers à compter de cinq heures (5h00) ou les salariés affectés à la production des produits de l'Exquis à compter de six heures (6h00) par ordre inverse d'ancienneté, selon l'article 9.03 g).

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

9.04 a) (suite)

Nonobstant la clause 11.04 de la présente, les salariés réguliers de nuit peuvent être programmés à compter de vingt-et-une heures (21h00), le dimanche soir, sans être rémunéré en temps supplémentaire.

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

Nonobstant la clause 11.04 de la présente, les salariés à temps partiel de nuit peuvent être programmés à compter de vingt-et-une heures (21h00), le dimanche soir, sans être rémunéré en temps supplémentaire.

c) Les salariés de l'équipe de nuit sont ceux dont l'horaire de travail est étalé entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

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

9.06 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures et trente minutes (17h30) les 24 et 31 décembre.

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

b) Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

9.07 (suite)

c) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et seize heures trente (16h30).
De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.
Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que le vendredi à seize heures et trente (16h30) de chaque semaine.

d) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.

L'horaire de travail des salariés classifiés "aide-caissier" est indiqué séparément des autres salariés.

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

f) Le congé hebdomadaire de chaque salarié régulier doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

g) Le salarié régulier absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toute modification sur son horaire de travail sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

9.08 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit son travail.

9.08 (suite)

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

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

9.09 a) L'Employeur convient de ne pas distribuer plus de 50% du total des heures travaillées au cours d'une semaine dans un supermarché, à des salariés à temps partiel. Si le pourcentage (%) total des heures travaillées à des salariés à temps partiel excède 50% pendant une période de plus de quatre (4) semaines, un salarié régulier est embauché selon l'ancienneté, à moins que cette situation ne soit attribuable à des remplacements pour vacances ou pour une absence autorisée par la convention collective. A chaque semaine, le délégué syndical reçoit un compte rendu des heures travaillées par les salariés réguliers et par les salariés à temps partiel.

b) Le salarié à temps partiel remplit une formule de disponibilité permanente telle qu'elle apparaît à l'Annexe "D" et en remet une copie au gérant du supermarché et au délégué d'Union.

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

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

Durant la période des Fêtes (du 10 décembre au 5 janvier) et lors de la rentrée scolaire l'Employeur doit d'abord respecter la disponibilité originale des salariés à temps partiel lors des programmations et ensuite programmer les salariés selon leur ancienneté et leur nouvelle disponibilité pour combler ses surplus de besoins.

9.09 (suite)

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

1) Chaque semaine, l'Employeur programme pour la semaine suivante le nombre maximum d'heures de travail disponibles. Les heures de travail des salariés à temps partiel sont distribuées de façon à programmer le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque jour dans sa classification dans son rayon et/ou dans sa classification dans un autre rayon en autant qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche et qu'il soit disponible selon sa formule de disponibilité.

2) a) Tout salarié à temps partiel dont la disponiblité n'inclut pas le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J", ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J".

b) Cependant, tout salarié à temps partiel dont la disponibilité n'inclut pas le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J" est programmé selon son ancienneté et sa disponibilité après que l'Employeur a programmé les salariés à temps partiel dont la disponibilité n'est pas limitée le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J".

3) L'horaire hebdomadaire ainsi préparé est affiché dans chaque rayon conformément à l'article 9.07 a).

4) Le salarié à temps partiel ne peut refuser d'effectuer des heures pour lesquelles il s'est déclaré disponible à moins qu'il soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur. Dans ce dernier cas, le salarié ne perd que la ou les journée(s) du congé autorisé.

5) L'Employeur convient d'entraîner un salarié à temps partiel ayant fait une demande sur sa formule de disponibilité pour travailler dans sa classification dans un autre rayon avant d'embaucher un nouveau salarié à temps partiel dans le rayon concerné.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

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

b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures et trente minutes (14h30).

c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16h30) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19h00).

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

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

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

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

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

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

10.04 Toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause sauf les cas fortuits et elles sont prises hors de la zone de travail.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

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

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

11.02 a) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6e) journée travaillée mais non programmée est considérée comme temps supplémentaire et est rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double à l'exception des heures programmées pour les salariés de l'équipe de nuit, et ce à compter de 21h00.

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

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

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

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

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

11.07 a) Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté le supermarché, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux du surtemps qui s'applique.
Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

b) A la demande de l'Employeur et si le rappel est causé par une situation fortuite ou urgente, le salarié recevra un montant fixe de quinze dollars ($15.00) en plus du paiement d'une (1) heure minimum au taux applicable.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

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

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

d) Les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date du 21 septembre 1983, et qui sont rémunérés à un taux supérieur aux échelles de salaires continuent à bénéficier de leur taux de salaire supérieur.

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

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

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

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

b) Les volumes de ventes dont on fait mention dans cette convention collective, sont calculés à la fin de chaque année de l'exercice financier de l'Employeur, d'après la moyenne de 52 ou 53 semaines suivant le cas, et un rapport à cet effet est remis à l'Union.

c) Les ajustements de salaire dus à une diminution ou augmentation des volumes de vente entrent en vigueur le premier lundi de l'exercice financier de l'Employeur.

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

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

c) Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un gérant de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu pour sa catégorie de volume.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

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

13.01 (suite)

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

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

13.02 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés régis par la convention collective et qui ont travaillé durant l'année de référence (du 1er décembre de l'année précédente au 1er décembre de l'année courante).

Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, le salarié qui pour des raisons de maladie, accident de travail ou maternité n'a pas travaillé durant l'année de référence reçoit le boni de Noël comme s'il avait travaillé durant l'année de référence.

Par contre, si le salarié n'est pas de retour au travail durant la ou les prochaines années de référence, il n'est pas éligible au paiement du boni de Noël.

Le paiement du boni s'effectue le ou avant le 8 décembre et il est calculé de la manière suivante:

1) Salarié régulier:

a) Le salarié régulier qui a trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit le quart (1/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

b) Le salarié régulier qui a six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit la moitié (1/2) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

c) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit les trois-quarts (3/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

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

13.02 (suite)

2) Salarié à temps partiel:
Deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

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

b) La prime de gérant de rayon est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

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

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

14.01 (suite)

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

Service continu	Vacances payées
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
De un (1) an à moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De quatre (4) ans à moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De huit (8) ans à moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De seize (16) ans à moins de vingt-trois (23) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt-trois (23) ans et plus	Six (6) semaines et payables à 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

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

b) 1) Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances pour les vacances d'été (du 1er mai au 15 octobre) entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix de vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers.

2) Les salariés choisissent leurs dates de vacances pour la période d'hiver (du 15 octobre au 30 avril) entre le 1er septembre et le 30 septembre de chaque année. Le choix des vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers.

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

14.02 (suite)

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

14.03 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage du supermarché au plus tard le 15 avril pour les vacances d'été et le 10 octobre pour les vacances d'hiver. Une copie est remise en même temps au délégué d'Union. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril ou le 15 octobre, selon le cas, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.04 Un salarié peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit le crédit de vacances du salarié régulier selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours. Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur utilise le pourcentage (%) applicable au 1er mai de l'année en cours multiplié par le salaire total gagné au moment des vacances anticipées.

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

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

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

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

14.07 a) (suite)

Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

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

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

14.09 a) Les vacances ne sont pas cumulatives.

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

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

1) Dans un rayon ayant cinq (5) salariés et moins, un minimum d'un (1) salarié.

2) Dans un rayon ayant six (6) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés

3) Dans un rayon ayant dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés peuvent partir en même temps pour vacances. Les salariés à temps partiel font partie du nombre des salariés d'un rayon.

4) Nonobstant ce qui précède, le gérant ou l'assistant-gérant d'un même rayon ne peuvent prendre leurs vacances en même temps. L'Employeur peut limiter à deux (2) le nombre de gérant de rayon d'un même supermarché pouvant partir en même temps pour vacances.

14.10 (suite)

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur limite le nombre des salariés qui peuvent être absents en même temps à un (1) par rayon durant la semaine précédent Noël, la semaine de Noël et la semaine du Jour de l'An.

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

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

14.13 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de son départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux des paragraphes 14.01 a), 14.01 b).

14.14 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus immédiatement après sa période de vacances.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

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

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

15.01 a) (suite)

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

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

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

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

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

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

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

15.04 c) (suite)

de dix-huit point cinq (18.5) heures ou en plus de deux (2) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de neuf point vingt-cinq (9.25) heures.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

16.01 a) Le salarié régulier a droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs programmés incluant la journée des funérailles et le salarié à temps partiel a droit à un congé payé de trois (3) jours maximum consécutifs immédiatement avant ou après les funérailles d'un des parents suivant ou ceux de son conjoint:

Père	Mère	Fils
Fille	Frère	Soeur

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

c) Le salarié régulier a droit à un congé payé de cinq (5) jours consécutifs programmés incluant la journée des funérailles et le salarié à temps partiel a droit à un congé payé de cinq (5) jours maximum consécutifs immédiatement avant ou après les funérailles lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

d) Le salarié peut reporter une des journées ci-haut mentionnées lors de l'incinération et doit en aviser son gérant de supermarché.

16.02 Naissance (Adoption):

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

16.03 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coincider la journée de congé hebdomadaire de [illegible] avec la journée du mariage afin de lui

16.03 (suite)

permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

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

16.05 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

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

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour plus d'une (1) semaine doit être adressée par écrit au gérant du supermarché par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

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

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le Vice-Président - Ressources Humaines ou son représentant au salarié concerné, et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

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

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

17.01 d) (suite)

1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné à 17.01 ne s'applique pas.
3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.
5) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille tel que cité en 16.01.
   La journée du changement de lieu de son domicile.

e) Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:
   - le plan d'assurance groupe;
   - le régime de retraite;
   - le plan dentaire.

   L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.
   Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.
   A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

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

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

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

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

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

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

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

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste. Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'Assurance et continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

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

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

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

18.02 A) Absences occasionnelles

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

B) Description du bénéfice:

1) Sept (7) jours par année de calendrier, renouvelables au 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 (suite)

C) Éligibilité

Trois (3) mois de service.

D) Paiement:

Pour chaque jour d'absence dûe à la maladie ou autres motifs, 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 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 au paragraphe B) ci-avant est épuisée, le salarié n'a plus le droit de s'absenter pour des motifs autres que la maladie (sauf les cas spécifiquement prévus ailleurs dans la présente convention collective) et s'il s'absente pour maladie, il ne sera payé qu'à compter de son quatrième jour d'absence, tel que prévu à l'article 18.03.

E) Conditions pour paiement:

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

a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc);

b) La durée approximative de son absence, un (1) deux (2) ou trois (3) jours ou plus;

c) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance; nonobstant ce qui précède, le salarié ne peut pas s'absenter pour autre motif durant la période du 20 décembre au 5 janvier.

d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concertée par les salariés.

F) Jour 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.

18.02 (suite)

G) 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 qu'en cas de maladie et 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 F) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe G).

18.03 A) Incapacité à court terme

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

B) Éligibilité

Trois (3) mois de service.

C) Condition pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

D) Paiement

Pour toute absence dûe 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.

E) Exclusions

a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;

b) Accidents de travail.

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

18.05 a) L'Employeur contribue à la caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." $ 0.457 cents l'heure travaillée par tous les salariés.

b) À compter du 1er lundi suivant la signature de la présente convention, l'Employeur verse un montant additionnel de cinq cents ($0.05) par heure travaillée par tous les salariés à la Caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc".

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 semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations d'assurance-salaire de courte durée, d'assurance-salaire de longue durée et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

d) Lors de l'augmentation de salaire prévue pour le 21 septembre 1987, l'Employeur convient de contribuer un montant horaire additionnel afin de réfléter les coûts additionnels de primes occasionnées par ladite augmentation de salaire.

18.06 a) L'Employeur contribue à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec dix cents ($0.10) l'heure travaillée par tous les salariés.

b) A compter du 1er janvier 1986, l'Employeur contribue à la Caisse du "Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec" un cent ($0.01) additionnel l'heure travaillée par tous les salariés.

c) A compter du 1er janvier 1987, l'Employeur contribue à la Caisse du "Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec" un cent ($0.01) additionnel l'heure travaillée par tous les salariés.

18.06 (suite)

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

18.07 a) L'Employeur continue à contribuer à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada un montant de vingt-six cents (26¢) l'heure travaillée, trente cents (30¢) l'heure travaillée à compter du 5 janvier 1986 et jusqu'au 31 décembre 1986, le tout devenant négociable le 31 décembre 1986.

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

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

18.09 Tout salarié régulier qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et vingt (20) ans de service a droit à une semaine de travail réduite. Il maintient les avantages de son statut de salarié régulier tel que décrit à l'article 5.05 B) 3) et il est rémunéré au prorata des heures travaillées.

18.09 (suite)

Dans tous les cas, la semaine de travail est d'un minimum de trente (30) heures par semaine et le salarié n'est pas éligible au temps supplémentaire. Le salarié qui choisit de travailler une semaine de travail réduite doit respecter cet horaire durant au moins six (6) mois et doit en aviser le gérant de supermarché.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 a) Tout salarié victime d'une lésion ou maladie professionnelle y compris la rechute ou l'aggravation, reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST), jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnel.

b) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule "Réclamation du Travailleur".

c) Si un salarié régulier est absent du travail pendant plus de deux (2) semaines à cause d'un accident du travail et qu'il ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. en raison de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

19.02 a) Dans chaque supermarché, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et d'au moins deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu.
Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

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

19.02 (suite)

c) Le comité de sécurité:

1) Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
2) Étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
3) Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
4) Fait des inspections des lieux périodiquement.
5) Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
6) Reçoit copie des avis d'accidents et enquête sur les évènements qui ont causé un accident; il fait des recommandations à l'Employeur pour éviter de tels accidents.

d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé dans un délai de vingt-quatre (24) heures de tout accident de travail à la condition que le salarié en ait informé l'Employeur.

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

19.04 Un comité central conjoint paritaire de santé & sécurité est formé d'un (1) salarié par secteur géographique désigné par l'Union et d'un nombre équivalent de représentants nommés par l'Employeur. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard dans tous les supermarchés.

Les membres de ce comité se rencontrent selon un calendrier établi entre les deux (2) parties et le comité opère aux frais de l'Employeur.

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et il ne subit pas de perte de salaire.

20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans toute affaire où le Syndicat et où le salarié n'est pas partie, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Les uniformes et vêtements requis par l'Employeur sont fournis et lavés au besoin par l'Employeur sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par les salariés.
L'Employeur s'engage à fournir annuellement trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariés réguliers et deux (2) aux salariés à temps partiel.
L'Employeur fournit le vêtement adéquat (freezer coat) nécessaire au travail dans le congélateur et/ou réfrigérateur.
L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

21.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

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

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

21.04 Les parties reconnaissent que le service et la courtoisie envers les clients constituent l'essence de l'entreprise. Cependant, aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée.

21.05 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

21.06 Salle de repos:

a) Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque supermarché; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

b) Les salariés de l'équipe de nuit peuvent utiliser les fours dans les supermarchés pour réchauffer leur nourriture et dans les supermarchés où il n'en existe pas, l'Employeur met à la disposition des salariés un four micro-ondes.

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

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

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 septembre 1985 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 20 septembre 1988.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

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

22.02 (suite)

Durant une période de grève ou de lock-out, l'Assurance-Vie et l'Assurance-Santé des salariés et de leurs personnes à charge, assurés par le Régime d'assurance collective des Employés de Commerce de Steinberg Inc., seront maintenues en vigueur.

Cependant, un salarié qui tombe malade durant cette période de grève ou de lock-out ne peut bénéficier de son Assurance-Salaire durant ladite période, mais devient éligible à ce bénéfice à compter du premier jour ouvrable de travail qui suit la grève ou le lock-out. A cette fin, l'Employeur s'engage à verser à la caisse les sommes requises pour acquitter les primes exigées par l'assureur pour la période de grève ou de lock-out.

Signé à Montréal, ce 27 e jour de mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "A-1"

CLASSIFICATIONS
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500

NO. DE CLASS. | CLASSIFICATION

1. GÉRANT - Rayon des Viandes *

2. GÉRANT - Épicerie *

3. GÉRANT - Fruits et Légumes *

4. ASSISTANT-GÉRANT - Viandes *

5. ASSISTANT-GÉRANT - Épicerie *

6. ASSISTANT-GÉRANT - Fruits et Légumes *

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

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

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

10. RESPONSABLE DE SECTION:
* a) Produits laitiers (épicerie)
* b) Commande à l'auto (service)
(où un dépot de commande à l'auto est exploité)
* c) Non-alimentaire (Centre-Familial)
(épicerie) (supermarchés 139-153)
* d) Responsable de l'équipe de nuit (épicerie)

11. COMMIS "B":
a) Épicerie et non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.
b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.

12. CHEF DE SECTION:

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

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

13. COMMIS "A":

Préposé:
a) Emballage des viandes (viande)
b) A la caisse (service)
c) A la boutique des fromages (charcuterie)
d) Au comptoir de charcuterie (charcuterie)
e) A la boutique "L'Exquis" (Exquis)
f) Aide-camionneur (service)
g) A la boutique à café (épicerie)
h) Aux produits en vrac (épicerie)

14. CONCIERGE:
(service)

* Il y a au moins un (1) salarié régulier classifié ainsi dans chaque supermarché concerné, sauf dans les supermarchés où les ventes hedomadaires sont inférieures à $150,000 dans lequel cas il n'y aura pas d'obligation de combler les postes suivants lorsque leurs titulaires auront quitté la Compagnie:
Assistant-gérant Fruits et Légumes, Responsable des produits laitiers, Chef-caissier.

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

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

ANNEXE "A-2"

CLASSIFICATIONS
SALARIÉS TEMPS PARTIEL
LOCAL 500

NO. DE CLASS. — CLASSIFICATION

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

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

3. COMMIS "B":

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

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

c) Commis Boulangerie (Pain français)
- Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section (Exquis)

4. COMMIS "A":

Préposé: a) Préposé au service général des clients et au travail d'entretien dans la viande (viande)
b) Emballage des viandes (viande)
c) A la caisse (service)
d) A la boutique des fromages (charcuterie)
e) Au comptoir de charcuterie (charcuterie)
f) A la boutique "L'Exquis" (Exquis)
g) Aide-camionneur (service)
h) A la boutique à café (épicerie)
i) Aux produits en vrac (épicerie)

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

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

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ANNEXE "B-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A-1")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
4. Asst. Gérant de Rayon de Viande	505.96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. et 6. Asst. Gérant des Rayons Épicerie et Fruits et Légumes	481.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Boucher	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	-	-
8. Poissonnier	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	-	-
9. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36
10. Responsable de Section	475.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Commis "B"	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	-	-	-
12. Chef de Section	460.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Commis "A"	362.96	372.84	382.72	392.60	402.48	412.36	422.24	432.12	442.52	-	-	-	-
14. Concierge	362.96	376.48	392.08	409.76	442.52	-	-	-	-	-	-	-	-

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

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

ANNEXE "B-2"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A-1")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	39 Mois	42 Mois
4. Asst. Gérant de Rayon de Viande	528.72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. et 6. Asst. Gérant des Rayons Épicerie et Fruits et Légumes	502.64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	--
7. Boucher	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	496.39	512.42	-	-
8. Poissonnier	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	496.39	512.42	-	-
9. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36	496.39	512.42
10. Responsable de Section	497.21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Commis "B"	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	475.87	486.34	-	-	-
12. Chef de Section	480.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Commis "A"	362.96	372.84	382.72	392.60	402.48	412.36	422.24	432.12	442.52	452.48	462.43	-	-	-	-
14. Concierge	362.96	376.48	392.08	409.76	442.52	452.48	462.43	-	-	-	-	-	-	-	-

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

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

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ANNEXE "B-3"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 21 septembre 1985

	RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois
A -	Épicerie	- $53,500					
-	Fruits	- $11,000	494.00	504.40	514.80	525.20	535.60
B -	Épicerie	+ $53,500					
-	Fruits	+ $11,000	504.40	514.80	525.20	540.80	556.40
A -	Viande	- $25,000	514.80	522.60	530.40	538.20	546.00
B -	Viande	+ $25,000	525.20	533.00	540.80	553.80	566.80

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons du groupe visé en 1.01 a) de cette convention et des groupes de gérants de rayons régis par la convention collective du Local 504 et du Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé au bureau de l'Union après chaque période.

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ANNEXE "B-4"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 21 septembre 1987

	RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois
A -	Épicerie	- $53,500							
-	Fruits	- $11,000	494.00	504.40	514.80	525.20	535.60	547.70	559.70
B -	Épicerie	+ $53,500							
-	Fruits	+ $11,000	504.40	514.80	525.20	540.80	556.40	568.90	581.40
A -	Viande	- $25,000	514.80	522.60	530.40	538.20	546.00	558.30	570.60
B -	Viande	+ $25,000	525.20	533.00	540.80	553.80	566.80	579.60	592.30

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons du groupe visé en 1.01 a) de cette convention et des groupes de gérants de rayons régis par la convention collective du Local 504 et du Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé au bureau de l'Union après chaque période.

SUPERMARCHÉS Montréal, etc

ANNEXE "B-5"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boucher	10.30	10.44	10.64	10.86	11.12	11.40	11.68	11.96	12.24	12.52	13.25	--	--
Poissonnier	10.30	10.44	10.64	10.86	11.12	11.40	11.68	11.96	12.24	12.52	13.25	--	--
Commis "B"	10.09	10.20	10.43	10.60	10.79	11.02	11.30	11.58	11.89	12.58	--	--	--
Commis "A"	9.81	10.08	10.34	10.61	10.88	11.14	11.41	11.68	11.96	--	--	--	--
Aide-caissier	6.43	--	6.53	--	6.65	--	7.01	--	7.48	--	7.69	7.79	8.31

SUPERMARCHÉS Montréal, etc

ANNEXE "B-6"

ÉCHELLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

EMBAUCHÉS APRÈS LE 14 novembre 1983

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boucher	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Poissonnier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Commis "B"	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58
Commis "A"	6.56	7.44	8.32	9.21	9.65	10.09	10.53	10.98	11.47	11.96
Aide-caissier	5.20	5.46	5.82	6.19	6.40	6.55	6.71	6.86	7.07	7.28

SUPERMARCHÉS Montréal, etc

ANNEXE "B-7"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	42 Mois	48 Mois
Boucher	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Poissonnier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Commis "B"	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58	12.86	13.15
Commis "A"	6.56	7.44	8.32	9.21	9.65	10.09	10.53	10.98	11.47	11.96	12.23	12.50
Aide-caissier	6.43	6.53	6.65	7.01	--	7.48	--	7.69	7.79	8.31	8.47	8.63
Aide-caissier (1)*	5.20	5.46	5.82	6.19	6.40	6.55	6.71	6.86	7.07	7.28	7.44	7.61

---

* Salariés embauchés après le 14 novembre 1983.

ANNEXE "C"

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

1) Salariés réguliers

a) Les échelles de salaire en vigueur du 21 septembre 1985 au 20 septembre 1987 apparaissent aux Annexes "B-1", "B-3" et "R-2".

b) Pour la première année de la convention collective, les salariés réguliers ont droit à un paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00).

c) Pour la deuxième année de la convention collective, les salariés réguliers ont droit à un paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00).

d) i) Pour la troisième année de la convention collective, i.e. effectif le 21 septembre 1987, les échelles de salaire sont celles apparaissant aux Annexes "B-2", "B-4" et "R-3".

ii) Tous les salariés réguliers qui sont au maximum des échelles de salaire apparaissant aux Annexes "B-1", "B-3" et "R-2" reçoivent une augmentation de salaire de quatre point cinq pourcent (4.5%).

iii) Les autres salariés réguliers reçoivent un paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00). Les salariés recevant un tel paiement forfaitaire ne progressent cependant que jusqu'au maximum des échelles prévues aux Annexes "B-1", "B-3" et "R-2" pour la durée de la troisième année.

e) Le paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00) est payé, au choix du salarié, selon une des options suivantes:

i) 1) Six cent cinquante dollars ($650.00) payable le 1er jeudi de décembre 1985, 1986 et 1987 aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) Six cent cinquante dollars ($650.00) payable le 1er jeudi de juin 1986, 1987 et 1988 aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

ii) 1) Pour la première année de la convention collective, trois cent dollars ($300.00) payable le 14 novembre 1985 et cent dollars ($100.00) payable chaque premier jeudi de chaque mois suivant aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

1) **Salariés réguliers (suite)**

e) ii) (suite)

2) Pour la deuxième et la troisième année de la convention collective, deux cent dollars ($200.00) payable le premier jeudi du mois d'octobre et cent dollars ($100.00) payable le premier jeudi de chaque mois suivant aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) **Salariés à temps partiel**

a) Les échelles de salaire en vigueur du 21 septembre 1985 au 20 septembre 1987 apparaissent aux Annexes "B-5", "B-6", "R-4" et "R-5".

b) Pour la première année de la convention collective, les salariés à temps partiel ont droit à un paiement forfaitaire équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée.

c) Pour la deuxième année de la convention collective, les salariés à temps partiel ont droit à un paiement forfaitaire équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée.

d) i) Pour la troisième année de la convention collective, i.e. effectif le 21 septembre 1987, les échelles de salaire sont celles apparaissant à l'Annexe "B-7" et "R-6".

ii) Tous les salariés à temps partiel qui sont au maximum des échelles de salaire apparaissant aux Annexes "B-5", "B-6" et "R-4", "R-5" reçoivent une augmentation de salaire de quatre point cinq pourcent (4.5%).

iii) Les autres salariés à temps partiel reçoivent un paiement forfaitaire équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée. Les salariés recevant un tel paiement forfaitaire ne progressent cependant que jusqu'au maximum des échelles prévues aux Annexes "B-5", "B-6" et "R-4", "R-5" pour la durée de la troisième année.

e) Le paiement forfaitaire de quarante cents (40¢) l'heure travaillée est calculé et payé, au choix du salarié, selon une des options suivantes:

2) **Salariés à temps partiel** (suite)

e) (suite)

i) 1) Le 1er jeudi de décembre 1985, 1986 et 1987, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée pendant les six (6) mois précédent le 15 novembre de chacune des années payable aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) Le 1er jeudi de juin 1986, 1987 et 1988, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée pendant les six (6) mois précédent le 15 mai de chacune des années payable aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

ii) 1) Pour la première année de la convention collective, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée en septembre et octobre 1985 payable le 14 novembre 1985 aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement et pour chaque mois suivant, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée durant le mois précédent payable le premier jeudi du mois aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) Pour la deuxième et la troisième année de la convention collective, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée durant le mois précédent payable le premier jeudi de chaque mois aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

ANNEXE "D"

FORMULE DE DISPONIBILITÉ
EMPLOYÉ TEMPS PARTIEL
LOCAL 500

NOM: _____ SUPERMARCHÉ: _____

NUMÉRO D'EMPLOYÉ: _____ CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETÉ: _____ RAYON: _____

DISPONIBILITÉ À COMPTER DU: _____

	AM	PM	PM
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			

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

J : 07:30 à 22:00 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de jour.

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

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

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

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

	TÂCHES	CLASSIFICATION		RENCONTRE EXIGENCES	DÉSIRE TRAVAILLER
Épicerie	Commis	Commis "B"	*		
	Boutique à café	Commis "A"	*		
	Produits en vrac	Commis "A"	*		
Exquis	Boulangerie	Commis "B"	*		
	Exquis	Commis "A"	*		
Fruits et Légumes	Commis	Commis "B"	*		
Viandes	Emballage	Commis "A"			
	Commis	Commis "A"	*		
	Boucher				
Charcuterie	Poissonnier				
	Commis	Commis "A"	*		
Service	Commis-Caissier	Commis "A"			
	Aide-Caissier		*		
Boulangerie Production	Commis Production	Commis Production	*		

* Peut généralement être fait sans entraînement

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ (E): _____

SIGNATURE DU GÉRANT: _____

FORMULE COMPLÉTÉE LE: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Employé

ANNEXE/APPENDIX "E"

DEMANDE DE TRANSFERT/REQUEST FOR TRANSFER
SALARIÉS RÉGULIERS/REGULAR EMPLOYEES

LOCAL 500 - 504 - 486

NOM DU SALARIÉ:_____ LOCAL:_____
EMPLOYEE'S NAME:

NO. D'EMPLOYÉ:_____ SUPERMARCHÉ:_____
EMPLOYEE'S NUMBER: SUPERMARKET:

DATE D'ANCIENNETÉ:_____ RAYON:_____
SENIORITY DATE: DEPARTMENT:

NO. CLASSIFICATION:_____ POSTE ACTUEL:_____
CLASS NUMBER: PRESENT JOB:

Je demande à être transféré dans le(s) supermarché(s) suivant(s)
I request to be transferred to the following store(s).

(Local 486 - maximum : 3)_____

(Local 500 - maximum : 5)_____

(Local 504 - maximum : 2)_____

Cochez le(s) poste(s) désiré(s) pour fins de transfert dans votre classification.
Check the job(s) requested for transfer in your own classification.

RESPONSABLE DE SECTION
LEAD HAND

- ☐ Produits laitiers / Dairy products
- ☐ Commande à l'auto / Car order
- ☐ Responsable équipe de nuit / Night keyman

COMMIS "B"
CLERK "B"

- ☐ Epicerie / Grocery
- ☐ Fruits & Légumes / Produce

CHEF DE SECTION
SECTION HEAD

- ☐ Commis de bureau / Office clerk
- ☐ Chef-caissier / Head cashier
- ☐ Exquis / Exquis
- ☐ Charcuterie / Delicatessen

COMMIS "A"
CLERK "A"

- ☐ Emballage des viandes / Meat packaging
- ☐ Caisse / Cash
- ☐ Boutique des fromages / Cheese boutique
- ☐ Comptoir de charcuterie / Delicatessen counter
- ☐ Boutique l'"Exquis" / "Exquis" boutique
- ☐ Boutique à café / Coffee boutique
- ☐ Produits en vrac / Bulk products

N.B. S'applique aux salariés réguliers seulement. Applies to regular employees only.

Signature du salarié:_____ Demande faite le:_____
Employee's signature: Date of request:

Signature du gérant:_____
Manager's signature:

Copie au : Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Local concerné

Copy to : Supermarket Manager
Steward
Labour Relations
Local concerned

ANNEXE "F"

Régulier
Temps partiel

DEMANDE DE RÉTROGRADATION
LOCAL 500

Nom du salarié: _____ Supermarché: _____

No d'employé: _____ Secteur actuel: _____

Date d'ancienneté: _____ Département: _____

Date d'embauche: _____ Poste actuel: _____

No de classification actuelle: _____

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

_____

Signature du salarié: _____

Signature du gérant: _____

Demande faite le: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Bureau de l'Union

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

ANNEXE "G"

CONFIRMATION DE MOUVEMENT DE PERSONNEL
LOCAL 500

Date: _____ Supermarché: _____

Nom du salarié: _____ No classification actuelle: _____

No d'employé: _____ Département: _____

Date d'ancienneté: _____ Poste actuel: _____

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

Votre promotion au poste de _____ Supermarché _____

Votre choix de transfert au _____ Supermarché _____

Votre choix de poste de _____ Supermarché _____

Votre rétrogradation au poste de _____ Supermarché _____

Ce changement prendra effet à compter du : _____

Signature: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Bureau de l'Union

ANNEXE "H"

DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
LOCAL 500

Nom: _____ No de salarié: _____

Adresse: _____ No de tél: _____

_____

Code Postal: _____ Salarié: Régulier
Temps partiel

No du supermarché: _____ Ancienneté: _____

Classification: _____

Rayon: _____

Raison de la demande: _____

_____

_____

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

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

_____

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

_____ _____ _____ _____

Gérant de supermarché Date Signature du salarié Date

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

N.B. Si la demande du permis d'absence est d'une (1) semaine et moins, elle doit être autorisée par le gérant du supermarché.

ANNEXE "I"

CHANGEMENT DE STATUT
RÉGULIER À TEMPS PARTIEL
LOCAL 500

Nom du salarié: _____ Supermarché: _____

No d'employé: _____ Secteur actuel: _____

Date d'ancienneté: _____ Département: _____

Date d'embauche: _____ Poste actuel: _____

Je demande à ce que mon statut de régulier change pour celui de temps partiel.

Date effective: _____

Supermarché: _____

Signature du salarié: _____

Signature du gérant: _____

Demande faite le: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Bureau de l'Union

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Re: Ratio de salarié régulier / temps partiel

Suite aux négociations, les parties ont convenu que:

- L'application du ratio de salariés réguliers/temps partiel n'aura pas pour conséquence directe de mettre à pied les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date du 27 octobre 1985.

- L'Employeur pourra transférer uniquement des salariés réguliers volontaires ou des salariés réguliers qui ont fait une demande de transfert en vertu du paragraphe 5.06 a) et b) pour atteindre le ratio prévu à la présente convention collective.

Signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTE
entre
STEINBERG INC.
et
UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Re: Particularités propres au statut de préposé au comptoir de viande "Kosher" (Mashgichim).

Il est entendu entre l'Employeur et l'Union que les éléments apparaissant à la lettre du 5 novembre 1980 et transmise par le Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au Président du Local 500 et celle du 14 novembre 1980 transmise par le Président du Local 500 au Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au sujet de particularités propres au statut du préposé au comptoir de viande Kosher (Mashgichim) au supermarché no 162, sont reconduits et continuent de s'appliquer pour la durée de la présente convention collective y compris les dispositions applicables de la nouvelle convention collective. (1985-1988)

Signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "L"

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

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

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

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

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

Clifford Evans

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

Stanley F. English

ANNEXE "M"

Le 27e jour du mois de janvier 1986

Monsieur,

La présente est pour confirmer que la Compagnie n'a pas l'intention de modifier unilatéralement sa "Politique des Caisses" pendant la durée de la convention collective. Si de telles modifications étaient jugées nécessaires elles feront l'objet d'une entente préalable avec l'Union avant leur mise en application.

Bien à vous,

Le Vice-Président,
Régie des supermarchés
Jacques Lacas

ANNEXE "N"

Steinberg Inc.
Plaza Alexis-Nihon
1500 Atwater, Montréal, Canada H3Z 1Y3

Le 2 novembre 1981

Monsieur Tom Kukovica
Président, Union des Employés de Commerce
Local 500
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Bureau 100
Montréal (Québec)
H3M 3B2

Monsieur,

La présente confirme que les coûts pour "service passé" tel que décrit aux paragraphes 5 et 7 de l'Annexe I à la convention collective, signée le 28 octobre 1978 par Monsieur Cliff Evans pour les locaux 486, 500, 503, 504, 1973 de l'U.E.C. et par Monsieur Stanley F. English pour Steinberg Inc., ont été payés en entier soit, par le transfert d'actifs des caisses du Régime de retraite des employés de Steinberg Inc. et du Régime par participation différée aux bénéfices à la caisse du Régime de retraite des employés de commerce du Canada, soit par des paiements de 8¢ l'heure travaillée.

Si toutefois, suite à une évaluation actuarielle, ces sommes étaient insuffisantes pour régler les coûts, nous continuerions à effectuer les paiements de 8¢ l'heure travaillée jusqu'au paiement intégral de notre passif aux termes de l'entente susmentionnée.

Espérant ces renseignements satisfaisants, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jean-Claude Desmarchais
Directeur, Régimes de retraite

JCD/cm

ANNEXE "O"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Tous les griefs concernant des cas de congédiements ou des griefs d'interprétation de la convention collective fait selon le paragraphe 7.07 sont discutés lors d'une rencontre obligatoire entre les parties avant que le grief soit déposé au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre ou qu'un arbitre choisi par les parties soit saisi d'un grief.

Signé à Montréal, ce 22 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "P"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Si la loi ou un jugement d'une Cour autorise l'ouverture des supermarchés le dimanche ou à des heures d'affaires autres que celles présentement autorisées, ou si la Compagnie ouvre ses supermarchés ou une partie de ceux-ci dû à une situation provoquée par une compétition significative, les parties conviennent, nonobstant toutes dispositions contraires de la présente convention collective, de négocier dans les meilleurs délais les modalités applicables quant aux taux de salaire et à la distribution de ces heures. À défaut d'entente dans un délai d'une (1) semaine, les parties soumettent le tout à un arbitre dont la décision lie les parties.

Signé à Montréal, ce 17 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "Q"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Les parties ont convenu de former un comité de travail composé de cinq (5) représentants de chaque partie dans le but de mieux décrire les exigences normales de chacun des postes contenus dans les différentes classifications. À cette fin, le comité de travail a pour mandat:

1) d'étudier chacun des postes de travail;

2) de dresser la liste des principales fonctions et responsabilités de chacun des postes sans en faire une description exhaustive;

3) de définir les exigences normales de chacun des postes.

Chaque partie doit nommer ses représentants respectifs dans un délai maximum de soixante (60) jours suivant la date de signature de la convention collective.

Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire lors des rencontres avec l'Employeur.

Le comité de travail doit présenter ses recommandations aux deux (2) parties dans un délai n'excédant pas six (6) mois suivant le début de ses travaux.

S'il survient une mésentente qui ne peut être réglée à la satisfaction des deux (2) parties, l'une ou l'autre des deux (2) parties peut mettre fin aux travaux du comité en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'autre partie.

Signé à Montréal, ce 27e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "R-1"

LETTRE D'ENTENTE

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DE LA BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ARTICLE I - ENTENTE PARTICULIÈRE

1.01 Il est entendu que la Boulangerie est considérée comme étant un cinquième rayon et doit être considéré comme tel à la clause 1.01 b) de la présente convention collective.

1.02 Ce rayon de la Boulangerie comprend les deux (2) emplacements suivants:

6855 Clanranald, Côte St-Luc
(Square Décarie) (176)

3195 boul. St-Martin ouest, Chomedey
Laval (177)

1.03 Classifications des salariés de la Boulangerie de Laval-(177) et Décarie-(176)

Salariés réguliers

1. * Gérant Boulangerie et Pâtisserie

2. * Assistant-Gérant Boulangerie et Pâtisserie

3. Boulanger
   - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte;
   - Préposé à la préparation et fabrication de tous les produits de la Boulangerie;
   - Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.

4. Pâtissier
   - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte;
   - Préposé à la préparation, fabrication et finition de tous les produits de pâtisserie;
   - Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.

1.03 (suite)

5. Commis de Production
   - Préposé au travail général de la production dans le rayon de la Boulangerie (Laval 177) Décarie (176)

6. * Chef de section
   - (Commis de bureau)

* Il y a au moins un (1) salarié régulier classifié ainsi dans chaque Boulangerie concernée.

Salariés à temps partiel

3. ** Boulanger
4. ** Pâtissier
5. Commis de Production

** L'Employeur peut embaucher des boulangers et/ou des pâtissiers à temps partiel durant le mois de décembre. De plus, lors de situations incontrôlables (maladie et/ou vacances des salariés remplaçant), l'Employeur peut embaucher des boulangers et/ou des pâtissiers à temps partiel après avoir préalablement avisé par écrit l'Union en précisant la date du début et fin de l'embauchage.

1.04 Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe, sauf les clauses précisées dans la présente Annexe.

ARTICLE II - HEURES DE TRAVAIL

2.01 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur:

A) L'Employeur peut former trois (3) équipes de travail soit l'équipe de jour, l'équipe de soir et l'équipe de nuit.
   a) L'horaire des salariés de l' "équipe de jour" s'étale entre six heures (6h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) sans aucune prime tel que prévue à la clause 9.03 g) de la présente convention collective.
   b) L'horaire des salariés de l' "équipe de soir" s'étale entre quinze heures (15h00) et vingt-quatre heures (24h00).
   c) L'horaire des salariés de l' "équipe de nuit" s'étale entre vingt-et-une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

2.01 B) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de l'équipe de jour de la Boulangerie est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures consécutives maximum.

C) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de l'équipe de soir de la Boulangerie est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours (soirs) consécutifs de huit (8) heures consécutives maximum.

D) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de l'équipe de nuit de la Boulangerie est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) consécutifs de neuf point vingt-cinq (9.25) heures consécutives par jour (nuit).

E) Pour ce qui est de l' "équipe de soir", l'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieure de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de soir.
S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, l'Employeur assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

F) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de l'équipe de soir de la Boulangerie est de moins de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours (soirs) consécutifs de huit (8) heures consécutives maximum et quatre (4) heures minimum par jour.

ARTICLE III - PRIME DE SOIR

3.01 Le salarié qui travaille sur l'équipe de soir reçoit la prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure à partir de quinze heures (15h00).

ARTICLE IV - REPAS

4.01 Le salarié de l'équipe de jour, de l'équipe de soir et de l'équipe de nuit, a droit à trente (30) minutes pour son repas.

ANNEXE "R-1"

ARTICLE V - TRANSFERT

5.01 Nonobstant ce qui est prévu à la clause 5.17 b) et c) de la présente convention collective concernant des transferts temporaires dans un même secteur géographique, l'Employeur peut procéder à des transferts temporaires de salariés réguliers et/ou à temps partiel entre les Boulangeries de Laval (177) et Décarie (176).

ARTICLE VI - FONCTIONS SYNDICALES

6.01 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés dans le rayon de production des Boulangeries de Laval (177) et Décarie (176).

De plus, l'Union peut élire ou désigner un assistant-délégué pour représenter les salariés de l'équipe du soir.

Signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-2"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
1. Gérant Boulangerie et Pâtisserie (1)	566.80	--	592.80	--	618.80	--	644.80	--	665.60	--	--	--	--
2. Assistant-Gérant Boulangerie et Pâtisserie	505.96	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36
4. Pâtissier	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36
5. Commis de production	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	--	--	--
6. Chef de section	460.20	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(1) Aucun boni hebdomadaire

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-3"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	39 Mois	42 Mois
1. Gérant Boulangerie et Pâtisserie (1)	566.80	--	592.80	--	618.80	--	644.80	--	665.60	680.00	695.60	--	--	--	--
2. Assistant-Gérant Boulangerie et Pâtisserie	528.72	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36	496.39	512.42
4. Pâtissier	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36	496.39	512.42
5. Commis de production	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	475.87	486.34	--	--	--
6. Chef de section	480.90	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(1) Aucun boni hebdomadaire

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-4"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boulanger	10.79	10.99	11.19	11.38	11.61	11.81	12.00	12.20	12.42	12.62	12.82	13.01	13.25
Pâtissier	10.79	10.99	11.19	11.38	11.61	11.81	12.00	12.20	12.42	12.62	12.82	13.01	13.25
Commis de Production	10.09	10.20	10.43	10.60	10.79	11.02	11.30	11.58	11.89	12.58	--	--	--

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-5"

ÉCHELLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

EMBAUCHÉS APRÈS LE 14 novembre 1983

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boulanger	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Pâtissier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Commis de Production	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-6"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	42 Mois	48 Mois
Boulanger	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Pâtissier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Commis de Production	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58	12.86	13.15

3776-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

CT. 87-02-M.030

Dossier : M-599-137

Cas : MD-121-08-86

MONTRÉAL, le 2 février 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL,

Robert Levac

'87 FEB -2 11:34

STEINBERG INC.,
Plaza Alexis Nihon "A",
3500, boul. de Maisonneuve,
Montréal, Qc
H3Z IY3

Auparavant : Plaza Alexis Nihon
1500, rue Atwater,
Montréal, Qc
H3Z IX5

Employeur requérant,

-et-

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 500 (T.U.A.C.), Bur. 100,
1405, boul. Henri-Bourassa,
Montréal, Qc
H3M 3B2

Union mise en cause.

D É C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail, afin que la nouvelle adresse de l'employeur apparaisse au certificat d'accréditation .

CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association.

... 2/

Dossier : M-599-137

Cas : MD-121-08-86

POUR CES MOTIFS, le soussigné

MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout elle apparaît l'adresse de l'employeur en celle de :

STEINBERG INC.
Plaza Alexis-Nihon "A",
3500, boul. de Maisonneuve,
Montréal, Qc
H3Z IY3

Robert Levac,
Commissaire général du travail.

RL/dc

M. Jean-Yves Tardif,
Représentant de l'employeur

M. Jacques Toupin,
Représentant de l'union

3776-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

CT.87-02-M-029
Dossier : M-599-137
Cas : MD-138-01-87

MONTRÉAL, le 2 février 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL,

Robert Levac

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C.
1405, boul. Henri-Bourassa ouest,
Bureau 100,
Montréal, Qc
H3M 3B2

Union accréditée,

-et-

STEINBERG INC.,
Plaza Alexis Nihon "A",
3500, de Maisonneuve,
Montréal, Qc
H3Z IY3

Employeur mis en cause.

'87 FEB -2 11:34

D É C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail, pour faire exclure de l'accréditation l'établissement de l'employeur portant le no 37 et situé au 339 boul. Labelle, Rosemère, province de Québec J7A 2H7.

L'Union requérante est accréditée pour représenter :

" *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception d'un (1) gérant de supermarché, d'un (1) assistant-gérant dans chacun des supermarchés de Steinberg inc. et des personnes au-dessus du rang de gérant pour ses supermarchés situés sur l'Ile de Montréal, Ile Jésus, Laval, ainsi que dans les comtés et districts suivants :*

L'Assomption, Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Châteauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé. "

Dossier : M-599-137
Cas : MD-138-01-87

L'établissement concerné a changé de vocation commerciale qui justifie l'exclusion de l'accréditation.

VU la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail;

VU le caractère conjoint de cette requête;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

EXCLUT de l'accréditation l'établissement de Steinberg inc. situé au 339 boul. Labelle, Rosemère, Québec, J7A 2H7.

Robert Levac,
Commissaire général du travail

RL/dc

M. Jacques Toupin,
Président du Local 500
union accréditée.

Me Alain Bilodeau,
Procureur de Steinberg inc
employeur mis en cause.

599-137

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 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.
Situé au
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

REÇU
FEV 23 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

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

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

d'autre part.

Supermarchés - 1981-1983

(3109)
Microfilmé

TABLE DES MATIÈRES

NON DISCRIMINATION . . . . . ii.
INTERPRÉTATION DES TERMES . . . . . ii.
NOTES . . . . . iv.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 4
ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE 6
ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES 8
ARTICLE V - ANCIENNETÉ 12
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 31
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 34
ARTICLE VIII - ARBITRAGE 36
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 38
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS 44
ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 46
ARTICLE XII - SALAIRES 48
ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS 51
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES 53
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES 58
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES 59
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE 60
ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE 63
ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 67
ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES 69
ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES 69
ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION 71
ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS
ANNEXE "B" - ECHELLES DE SALAIRES:
Salariés réguliers - 21 septembre 1981 1
" " - 20 septembre 1982 2
Gérants de rayon - 21 septembre 1981 3
" " - 20 septembre 1982 4
Salariés à temps partiels - 21 septembre 1981 . . . 5
" " " - 20 septembre 1982. . . . 6
" " " - 29 août 1983 7
ANNEXE "C" - AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ
ANNEXE "D" - FORMULE DE DISPONIBILITÉ TEMPS PARTIEL
ANNEXE "E" - FORMULE DE TRANSFERT RÉGULIER
ANNEXE "F" - FORMULE DE PROMOTION RÉGULIER
ANNEXE "G" - FORMULE DE PROMOTION TEMPS PARTIEL
ANNEXE "H" - FORMULE DE RÉTROGRADATION
ANNEXE "I" - FORMULE CONFIRMATION MOUVEMENT DE PERSONNEL
ANNEXE "J" - FORMULE DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
ANNEXE "K" - PARTICULARITÉS PROPRES AU MASHGICHIM
ANNEXE "L" - ADDENDUM

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

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

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

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

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

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

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

INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

e) Promotion:
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait. Cependant le changement de statut de salarié temps partiel à salarié régulier est considéré comme une promotion, même si le maximum de l'échelle de salaire de la classification convoitée est égale ou inférieur. L'interprétation du terme "promotion" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

f) Rétrogradation:
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait. L'interprétation du terme "rétrogradation" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

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

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

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

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

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

NOTES

a) Masculin - féminin

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

Pluriel - Singulier

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

b) Annexes

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

c) Législation supérieure à la convention

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

d) Langue de communication

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

e) Titres et sous-titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant dans les supermarchés situés dans les régions suivantes:
Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception d'un (1) assistant-gérant de supermarché, d'un (1) gérant de supermarché de Steinberg Inc. et des personnes au-dessus du rang de gérant pour ses supermarchés situés sur l'Ile de Montréal, Ile Jésus, Laval, ainsi que dans les comtés et districts suivants:
l'Assomption, Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Châteauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé.

Secteurs géographiques:
Aux fins d'application des clauses où les termes "secteur géographique" sont mentionnés, il est convenu que l'accréditation est divisée en cinq (5) secteurs géographiques qui sont les suivants:
Secteur géographique NORD (au nord de la ligne de démarcation formée par la Rivière des Prairies):
Magasins nos.: 7, 18, 37, 52, 64, 71, 85, 88, 99, 120, 122, 123, 127, 133, 135, 152, 157, 168, 175.
Secteur géographique EST (à l'est de la ligne de démarcation formée par le boul. St-Laurent):
Magasins nos.: 12, 17, 19, 23, 24, 27, 28, 34, 36, 45, 56, 57, 62, 63, 67, 69, 72, 74, 80, 87, 106, 130, 132, 136, 147.
Secteur géographique OUEST (à l'ouest de la ligne de démarcation formée par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 a) (suite)

Magasins nos.: 15, 16, 21, 22, 38, 55, 59, 76, 79, 89, 97, 102, 139, 143, 151, 153.

Secteur géographique CENTRE (au nord par le boul. Gouin, au sud par la rue St-Jacques - St-Antoine, à l'est par le boul. St-Laurent et à l'ouest par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster):

Magasins nos.: 1, 4, 29, 30, 32, 39, 43, 46, 47, 50, 68, 77, 95, 115, 124, 137, 162.

Secteur géographique SUD (au sud de la ligne de démarcation formée par le fleuve St-Laurent):

Magasins nos.: 2, 14, 48, 51, 58, 83, 84, 100, 103, 107, 113, 114, 116, 126, 140, 149, 150, 158, 159, 172, 180.

b) Les rayons dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:

1) viande;
2) fruits et légumes;
3) épicerie;
4) service.

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

c) Dans l'éventualité où l'Union obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un supermarché de l'Employeur non couvert par cette convention, cette dernière s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en modifiant ce qui doit être modifié en vertu du Code du Travail.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

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

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

1) Le gérant du supermarché et les personnes cadres ayant un rang supérieur au gérant de supermarché peuvent effectuer tout travail inhérent à leur fonction.

2) L'Employeur peut assigner un (1) gérant de service exclu de l'unité d'accréditation dans chaque supermarché.
Le gérant de service est considéré comme l'assistant-gérant du supermarché et peut effectuer tout travail inhérent a sa fonction.

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

c) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute de travail manuel sauf dans les cas de démonstrations d'échantillons où les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ne peuvent remplir les étalages.

d) Dans les cas d'ouverture de nouveaux supermarchés et de rénovation, (c'est-à-dire, le travail de restauration complète d'un supermarché) un délai d'une (1) semaine est loisible. L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation en indiquant le supermarché concerné et la date du début de la rénovation.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 c) et 1.04 d), il doit calculer au taux de dix-huit dollars ($18) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

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

1.07 a) L'Employeur autorise l'affichage a l'entrée du supermarché et à la vue de tous, d'un décalque officiel du Local 500, TUAC - UFCW du modèle déjà fourni.
b) Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

a) de maintenir l'ordre et le rendement;
b) d'établir les exigences raisonnables et nécessaires pour remplir chaque tâche;
c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

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

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

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

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

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

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques ne doivent pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de réduction de salaire pour le salarié régulier en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 111 - ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE (suite)

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:

- le plan d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.

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

Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.

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

a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.

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

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

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 Un délégué d'Union et un assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés selon le choix de l'Union parmi les salariés de chaque supermarché pour représenter les intérêts de tous les salariés du supermarché. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué, bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.
Le délégué ou l'assistant-délégué de jour n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.
Dans les supermarchés où il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

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

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.07 (suite)

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

4.08 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.

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

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

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

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

4.10 a) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de neuf (9) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

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

b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

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

ii) Si une personne travaille dans les supermarchés d'alimentation au détail de l'Employeur dans la juridiction de l'Union et qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (tel que défini en 1.01 et qu'elle désire intégrer l'unité d'accréditation la procédure suivante doit être appliquée:

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.01 c) ii) (suite)

1) La personne désirant intégrer l'unité d'accréditation doit faire une demande écrite au préalable à l'Employeur, en spécifiant son nom, ses années de service auprès de celui-ci, le numéro du supermarché et la fonction qu'il occupe présentement. La personne doit spécifier quelle fonction elle désire intégrer. L'Employeur fait parvenir à l'Union une copie de la demande d'intégration lui ayant été soumise.

2) L'Union s'engage a reconnaître les années de service auprès de l'Employeur pour l'application générale de la convention collective, cependant lors de l'intégration d'un tel salarié, l'Union lui reconnaît ses années de service acquises dans l'unité de négociation pour l'application des clauses concernant les mise à pied, les rappels au travail, les postes disponibles et/ou vacants et les promotions. La demande d'intégration prévue au paragraphe précédent est considérée comme une demande faite en vertu de l'article 5.06 et cette candidature est étudiée en concurrence avec celles faites en vertu dudit article.

d) Les vingt-deux (22) premiers jours d'emploi travaillés de tout salarié régulier constituent une période de probation.

Les cent cinquante (150) premières heures travaillées et/ou quatre (4) mois calendrier, la première des évantualités, de tout salarié à temps partiel constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

4) a) Si un salarié régulier s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.02 4) (suite)

ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.03 (suite)

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

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

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

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

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

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

5.05 A) Procédure de mise à pied des salariés réguliers

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

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

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

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

d) Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté d'un secteur géographique de son choix dans sa classification.

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

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

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

Un tel salarié conserve son statut de régulier en mise à pied et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) autre supermarché de son secteur géographique pour toutes les heures de travail disponibles.

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 B) (suite)

3) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de neuf (9) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans son supermarché ou un autre supermarché de son secteur géographique, dans sa classification et/ou rayon selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins du supermarché en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.
S'il refuse un rappel dans un autre supermarché que le sien dans son secteur géographique, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché.

5.06 Mouvement de personnel des salariés réguliers

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

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

b) Transferts et choix de poste:
Tout salarié régulier qui désire obtenir un transfert de supermarché dans son secteur géographique ou dans un autre, dans la même classification s'il rencontre les exigences normales de la tâche ou dans le même poste qu'il occupe, doit en faire la demande de la façon prévue au paragraphe c) du présent article. Ce choix se limite à dix (10) supermarchés.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.06 (suite)

c) Les demandes soumises par les salariés réguliers, en vertu des paragraphes a) et b), sont faites par écrit sur des formules prévues à cette fin et distribuées par l'Employeur dans ses supermarchés, et elles doivent être remplies et expédiées au Service des Relations de Travail, entre le 1er et le 30 janvier, entre le 1er et le 30 mai, et entre le 1er et le 30 septembre de chaque année.
Un exemplaire de ces formules apparaît aux annexes "E" et "F".

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.07 (suite)

b) S'il s'agit d'un poste de gérant de rayon et d'assistant-gérant, l'Employeur accorde la promotion au salarié régulier ayant postulé conformément à l'article 5.06, et possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'entreprise.
Avant d'accorder une promotion dans ces classifications, l'Employeur peut effectuer des transferts selon l'article 5.17 a) de la convention collective; l'Employeur convient dans ce cas de tenir compte de la liste de demandes de transfert prévue à l'article 5.06 b).

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

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

c) S'il arrive qu'aucun candidat n'applique sur un poste ouvert conformément à l'article 5.06 c), l'Employeur affiche le poste ouvert dans les supermarchés de l'unité pendant sept (7) jours avant d'appliquer l'article 5.10 ou d'embaucher un nouveau salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.08 c) (suite)
Si un salarié désire obtenir ce poste ouvert, il doit dans les quatorze (14) jours à compter du ler jour d'affichage soumettre une demande écrite au service des Relations Ouvrières selon la formule telle qu'annexée en "F" et l'article 5.07 prend effet.

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

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

5.09 a) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés de l'unité de négociation le mouvement de personnel suivant du mois précédent:
- la promotion d'un salarié;
- transfert et choix de poste.

Ces avis comportent les renseignements suivants:
- le nom et prénom du salarié;
- son numéro de supermarché avant et après le déplacement;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement;
- son équipe;
- son statut avant et après s'il y a lieu.

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.09 (suite)

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.10 (suite)

b) Après avoir donné préséance aux demandes de transferts effectués conformément à l'article 5.06 b), 5.06 d) ou 5.01 c) ii) 2), l'Employeur choisit le candidat parmi ceux qui ont postulé conformément au paragraphe a) en prenant en considération majeure l'ancienneté.

c) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés de l'unité de négociation la promotion obtenue en vertu du présent article ou l'embauche d'un nouveau salarié régulier. Une copie de cet affichage est envoyée au bureau de l'Union et comprend les mêmes renseignements que ceux prévus en 5.09 a).

Le salarié à temps partiel ayant postulé conformément au présent article et qui juge qu'il aurait dû être choisi peut soumettre un grief en la manière prévue à l'article 5.09 b).

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.11 (suite)

c) Un salarié à temps partiel qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure dans son supermarché peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "H". Un tel salarié est ainsi rétrogradé à compter du troisième (3°) lundi suivant la remise de cette formule au gérant du supermarché et au délégué d'Union, ou de la date postérieure qu'il indique, et il est rémunéré à partir de ce moment au taux de sa nouvelle classification tel que stipulé à l'article 6.03 b). Sa disponibilité courante continue d'être applicable pour sa nouvelle classification jusqu'à ce qu'il en produise une autre conformément à l'article 9.09.

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

5.13 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation dans les supermarchés de la juridiction de l'Union, une période de douze (12) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.13 (suite)
Avant l'expiration de cette période, le salarié peut s'il le désire, retourner a son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur avec copie adressée en même temps au bureau de l'Union.
Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié et il doit procéder de la même façon que décrit ci-dessus.
Un tel salarié ne peut avoir qu'une seule telle période pour la durée de la présente convention collective.

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.16 (suite)

Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

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

L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

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

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

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers des supermarchés avoisinants du même secteur géographique.

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.17 d) (suite)

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

e) Un salarié à temps partiel qui désire obtenir un transfert de secteur géographique à cause d'un changement de domicile doit faire parvenir au département des Relations Ouvrières une demande de transfert. Une telle demande est étudiée lors des rencontres prévues à 5.17 f). Un salarié à temps partiel ainsi transféré est soumis aux règles d'application de la clause 5.09 a).

f) Vers la dernière semaine de janvier, de juin et d'octobre, un comité spécial composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer des transferts pour tous les salariés dont les noms apparaissent sur la liste de demandes de transfert et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les supermarchés et doit indiquer les informations suivantes:

- le nom du salarié transféré;
- le numéro de son supermarché avant le transfert;
- le numéro de son supermarché après le transfert;
- sa classification et son rayon;
- sa date d'ancienneté.

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.18 (suite)

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

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

5.20 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande ou de la date qu'il indique sur son avis écrit, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche, et son salaire est en fonction de son ancienneté.

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

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

b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier. Cette clause ne doit pas avoir comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.24 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille au moment de l'embauche.

5.25 Si l'Employeur vend, accorde en franchise, ou transforme un supermarché d'alimentation en une autre entreprise du même genre, les salariés affectés dans ce supermarché peuvent:
1) demeurer à l'emploi du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise le cas échéant;
2) utiliser leurs droits d'ancienneté et déplacer selon le mécanisme de mise à pied prévu à la présente convention.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 a) Le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent lorsqu'un salarié est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant du supermarché ou, s'il est absent, par son remplaçant; il est en

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

6.01 a) (suite)
français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. Une copie de la réprimande est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union, et une autre adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis pour être valable.

b) Aucun interrogatoire n'est autorisé par l'Employeur, dans un supermarché, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical comme témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

c) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.
Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.

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

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

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

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

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

6.03 a) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

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

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

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

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

b) Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. Lors de telles épreuves, le salarié est accompagné par

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

6.04 b) (suite)
le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical comme témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

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

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

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

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

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

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

7.03 Deuxième étape: par écrit au Gérant de Secteur
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de supermarché ne rend pas sa décision

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du Personnel
Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de secteur ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou son représentant dans les quatorze (14) jours de la décision ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le directeur du personnel ou son représentant doit alors rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.
Lors de discussions à la troisième étape, une réunion des personnes impliquées ou appropriées devrait être tenue.

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

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

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

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.05 (suite)

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

7.06 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

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

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

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective. Cependant, dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

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

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

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

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

1) 3)

2) 4)

Si une audition ne peut être tenue dans les trois (3) mois de la demande d'arbitrage, la procédure d'arbitrage accélérée est utilisée si l'une des parties l'exige.

Chacune des parties désignent deux (2) arbitres apparaissant sur la liste annotée des arbitres. L'Union a le premier (1er) et troisième (3e) choix et l'Employeur a le deuxième (2e) et quatrième (4e) choix.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) Dans tous les cas, l'horaire quotidien d'heures de travail prévoit des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

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

9.02 a) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail, dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

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

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

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

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 (suite)

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

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

e) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum et de quatre (4) heures minimum.

f) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures et trente minutes (7h30) et dix-huit heures et trente minutes (18h30), et le samedi dix-sept heures et trente minutes (17h30), sauf les exceptions suivantes:

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

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

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 g) (suite)
volontariat et ordre d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié reçoit la prime de souper pour le temps travaillé avant sept heures et trente minutes (7h30) et sa période de repas est prise vers le milieu de sa période quotidienne de travail. Cette programmation ne doit éliminer aucune équipe de nuit.
Si l'Employeur ne peut obtenir un salarié volontaire, l'Employeur ne peut programmer selon l'article 9.03 g) et doit, par conséquent maintenir la programmation prévue à l'article 9.03 f).

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

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

c) Les salariés de l'équipe de nuit sont ceux dont l'horaire de travail est étalé entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

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

b) Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

c) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et seize heures trente (16h30).
De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celle affichée.
Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que le vendredi à seize heures et trente (16h30) de chaque semaine.

d) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.

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

f) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

g) Le salarié régulier absent du travail au moment

ARTICLE 1X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 d) (suite)

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 e) (suite)

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

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

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

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

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

b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14h00).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.01 (suite)

c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16h30) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19h00).

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

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

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

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

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

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

10.04 Toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause sauf les cas fortuits et elles sont prises hors de la zone de travail.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

b) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-sept (37) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normal prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

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

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

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

2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:
Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.
S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

11.06 b) 2) (suite)
Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation de travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

11.07 Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté le supermarché, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 (suite)

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

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

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

b) Les volumes de ventes dont on fait mention dans cette convention collective, sont calculés à la fin de chaque année de l'exercice financier de l'Employeur, d'après la moyenne de 52 ou 53 semaines suivant le cas, et un rapport à cet effet est remis à l'Union.

c) Les ajustements de salaire dus à une diminution ou augmentation des volumes de vente entrent en vigueur le premier lundi de l'exercice financier de l'Employeur.

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

b) Un gérant de rayon qui est promu à un rayon dont le chiffre d'affaires est plus élevé, ou tout salarié promu à une classification supérieure, ou tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 b) (suite)
élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

c) Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un gérant de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu pour sa catégorie de volume.

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

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

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 (suite)

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

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

e) Aucun salarié à temps partiel ne peut remplacer:

- une chef-caissière;
- un commis de bureau;
- un assistant gérant de rayon;
- un responsable de l'équipe de nuit;
- un assistant gérant de viande;
- un gérant de rayon.

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

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

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

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

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

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

13.03 Boni de Noël

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

1° Salarié régulier:

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

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

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

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

2° Salarié à temps partiel:

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

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

b) La prime de gérant de rayon est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

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

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

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

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

c) Prime de vacances

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

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

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

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

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

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

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

14.03 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage du supermarché au plus tard le 15 avril pour les salariés réguliers et le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

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

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

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

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

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

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

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

14.09 a) Les vacances ne sont pas cumulatives.

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

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

1) Dans un rayon ayant cinq (5) salariés et moins, un minimum d'un (1) salarié
2) Dans un rayon ayant six (6) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés
3) Dans un rayon ayant dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés

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

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

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

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

14.13 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de son départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux des paragraphes 14.01 a), 14.01 b) et 14.01 c).

14.14 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

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

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

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

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

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

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

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

b) Si, à cause des exigences du travail, un salarié de jour travaille plus de vingt-neuf point six (29.6) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES (suite)

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

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

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

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

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

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

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

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES (suite)

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

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

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

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

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

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le Vice-Président - Ressources Humaines ou son représentant au salarié concerné, et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

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

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

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

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

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

4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

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

e) Durant un tel permis d'absence, si le salarié en fait la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:
- le plan d'assurance groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.
L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.
Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.
A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'Assurance et continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

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

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

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

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

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

Eligibilité: trois (3) mois de service.

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

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

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

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Incapacité à Court terme

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

Eligibilité: Trois (3) mois de service.

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

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

Exclusions:

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

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

18.05 a) L'Employeur contribue à la caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." $ 0.249 cents l'heure travaillée par tous les salariés.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.05 (suite)

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

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

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

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

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.06 (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 employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Les dites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

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

La contribution de l'Employeur

sera de dix-sept cents (17¢) l'heure à compter du 5 juillet 1982, de vingt-deux cents (22¢) l'heure à compter du 1er janvier 1984, de vingt-six (26¢) l'heure à compter du 30 décembre 1984 et de trente cents (30¢) l'heure à compter du 5 janvier 1986. Cette entente est d'une durée de cinq (5) ans et prendra fin le 31 décembre 1986.

b) Pour les fins du paragraphe a) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.07 b) (suite)
partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

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

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 a) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST), jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnel.

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

c) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.01 (suite)

CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST, et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

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

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

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

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

c) Le comité de sécurité:

1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2° Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.

3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.

4° Fait des inspections des lieux périodiquement.

5° Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

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

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

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

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et il ne subit pas de perte de salaire.

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

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

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

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

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

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

21.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

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

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

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

21.05 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

21.06 Salle de repos:

a) Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque supermarché; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

b) Les salariés de l'équipe de nuit peuvent utiliser les fours dans les supermarchés pour réchauffer leur nourriture et dans les supermarchés où il n'en existe pas, l'Employeur met à la disposition des salariés un four micro-ondes.

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

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

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

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 septembre 1981 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 20 septembre 1983.
Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.
Durant une période de grève ou de lock-out, l'Assurance-Vie et l'Assurance-Santé des salariés et de leurs personnes à charge, assurés par le Régime d'assurance collective des Employés de Commerce de Steinberg Inc., seront maintenues en vigueur.
Cependant, un salarié qui tombe malade durant cette période de grève ou de lock-out ne peut bénéficier de son Assurance-Salaire durant ladite période, mais devient éligible à ce bénéfice à compter du premier jour ouvrable de travail qui suit la grève ou le lock-out. A cette fin, l'Employeur s'engage à verser à la caisse les sommes requises pour acquitter les primes exigées par l'assureur pour la période de grève ou de lock-out.

Signé à ~~Montréal~~ Québec, ce 22e jour de décembre 1981.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

STEINBERG INC.

ANNEXE A-1

CLASSIFICATIONS

SALARIÉS RÉGULIERS

LOCAL 500 - 504 - 508

No de class.	Classification
1.	GÉRANT - Rayon des Viandes *
2.	GÉRANT - Epicerie *
3.	GÉRANT - Fruits et Légumes *
4.	ASSISTANT-GÉRANT - Viandes *
5.	ASSISTANT-GÉRANT - Epicerie *
6.	ASSISTANT-GÉRANT - Fruits et Légumes *
7.	BOUCHER: (viandes) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.
8.	POISSONNIER: (viandes) - Préposé à l'apprêtage du poisson, au travail général au comptoir à poisson et au service général des clients.
9.	BOULANGER: (épicerie) - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte. - Préposé à la fabrication du pain. - Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.
10.	RESPONSABLE DE SECTION: * a) Produits laitiers (épicerie) * b) Commande à l'auto (service) (où un dépot de commande à l'auto est exploité) * c) Non-alimentaire (Centre-Familial) (épicerie) (supermarchés 139-153) * d) Responsable de l'équipe de nuit (épicerie)

11. COMMIS "B":

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

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

12. CHEF DE SECTION:

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

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

13. COMMIS "A":

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

14. CONCIERGE:
(service)

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

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

CLASSIFICATIONS ANNEXE A-3

SALARIÉS TEMPS PARTIEL

LOCAL 500 - 504 -508

Numéro de class. Classification

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

2. COMMIS "B":
a) Epicerie et Non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.
b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.
c) Commis Boulangerie (Pain français)
- Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section (épicerie)

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

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

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

ANNEXE B-1

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1981

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

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

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

ANNEXE B-2

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 20 septembre 1982

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

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

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

ANNEXE B-3

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 21 septembre 1981

RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois
A - Épicerie - Fruits	- $53,500 - $11,000	$430.00	$440.00	$450.00	$460.00	$470.00
B - Épicerie - Fruits	+ $53,500 + $11,000	440.00	450.00	460.00	475.00	490.00
A - Viande	- $25,000	450.00	457.50	465.00	472.50	480.00
B - Viande	+ $25,000	460.00	467.50	475.00	487.50	500.00

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons des groupes visés en 1.01 a) de cette convention et des groupes visés en 1.01 a) de la convention collective négociée à la même table avec le Local 504 et le Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé à l'Union après chaque période.

ANNEXE B-4

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 20 septembre 1982

RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois
A - Épicerie - Fruits	- $53,500 - $11,000	$475.00	$485.00	$495.00	$505.00	$515.00
B - Épicerie - Fruits	+ $53,500 + $11,000	485.00	495.00	505.00	520.00	535.00
A - Viande	- $25,000	495.00	502.50	510.00	517.50	525.00
B - Viande	+ $25,000	505.00	512.50	520.00	532.50	545.00

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons des groupes visés en 1.01 a) de cette convention et des groupes visés en 1.01 a) de la convention collective négociée à la même table avec le Local 504 et le Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé à l'Union après chaque période.

ANNEXE B-5

SUPERMARCHÉS - Local 500 - 504 - 508 - 503 (excepté Sept-Iles)

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1981

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

Les salariés à temps partiel classifiés "aide-caissier" qui étaient à l'emploi de l'Employeur en date du 20 septembre 1981 ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service, voient leur taux augmenté en date du 21 septembre 1981 de la façon suivante:

Le salarié rémunéré à $6.98 augmente à $7.98

Le salarié rémunéré à $7.08 augmente à $8.08

Le salarié rémunéré à $7.18 augmente à $8.18

Le salarié rémunéré à $7.28 augmente à $8.28

Le salarié rémunéré à $7.78 augmente à $8.78

N.B. Ceci ne fait pas partie de l'échelle de salaire de la classification de aide-caissier dont on fait mention dans cette annexe.

ANNEXE B-6

SUPERMARCHÉS - Local 500 - 504 - 508 - 503 (excepté Sept-Iles)

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 20 septembre 1982

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

Les salariés à temps partiel classifiés "aide-caissier" qui étaient à l'emploi de l'Employeur en date du 20 septembre 1981 ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service, voient leur taux augmenté en date du 20 septembre 1982 de la façon suivante:

Le salarié rémunéré à $7.98 augmente à $9.19

Le salarié rémunéré à $8.08 augmente à $9.29

Le salarié rémunéré à $8.18 augmente à $9.39

Le salarié rémunéré à $8.28 augmente à $9.49

Le salarié rémunéré à $8.78 augmente à $9.99

N.B. Ceci ne fait pas partie de l'échelle de salaire de la classification de aide-caissier dont on fait mention dans cette annexe.

ANNEXE B-7

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 29 août 1983

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

ANNEXE C-1

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

1. EMPLOYÉS RÉGULIERS

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

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

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

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

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

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

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

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ (suite)

2. EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE C-3

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ (suite)

3. RÉTROACTIVITÉ

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

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

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

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

ANNEXE D

FORMULE DE DISPONIBILITÉ
EMPLOYÉ TEMPS PARTIEL
LOCAL 500 - 504 - 508

NOM: _____ SUPERMARCHÉ: _____

NUMÉRO D'EMPLOYÉ: _____ CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETÉ: _____ RAYON: _____

DISPONIBILITÉ A COMPTER DU: _____

	AM	PM	PM
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			

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

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

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

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

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

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

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

* Peut généralement être fait sans entraînement

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E): _____

SIGNATURE DU GÉRANT: _____

FORMULE COMPLÉTÉE LE: _____

Copie à: Gérant du supermarché
Délégué
Employé

ANNEXE E

DEMANDE DE TRANSFERT
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500 - 504 - 503

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur actuel:_____
OU

Date d'ancienneté:_____ Groupe actuel:_____

No de classification:_____ Département:_____

Poste convoité:_____ Poste actuel:_____

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

_____

Je rencontre les exigences normales de:_____

_____

_____

_____

_____

_____

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE F

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

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

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

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Le poste que je convoite est celui de:_____

No de classification concernée par le choix:_____

Pour local 500 seulement

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

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE G

DEMANDE DE PROMOTION
SALARIÉS A TEMPS PARTIEL
LOCAL 500 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur actuel:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

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

☐	Commis "A"	☐	Poissonnier
☐	Commis "B"	☐	Boulanger
☐	Boucher	☐	Concierge

Local 500 seulement

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

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE II

Régulier
Temps partiel

DEMANDE DE RÉTROGRADATION
LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

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

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

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

_____

Local 500 seulement

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

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

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

ANNEXE I

CONFIRMATION DE MOUVEMENT DE PERSONNEL

LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Date:_____ Supermarché:_____

Nom du salarié:_____ No classification actuelle:____

No d'employé:_____ Département:_____

Date d'ancienneté:_____ Poste actuel:_____

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

|___| Votre promotion au poste de _____ Supermarché #____

|___| Votre choix de transfert au Supermarché #____

|___| Votre choix de poste de _____ Supermarché #____

|___| Votre rétrogradation au poste de _____ Supermarché #____

Ce changement prendra effet à compter du:_____

Signature:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE J

DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE

Nom:_____ No. de salarié:_____

Adresse:_____ No. de tel.:_____

_____

Code Postal:_____ Salarié: Régulier
Temps partiel

No. du supermarché:_____ Ancienneté:_____

Classification:_____

Rayon:_____

Raison de la demande:_____

_____

_____

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

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

_____

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

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

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

_____ _____ _____ _____

Gérant de supermarché Date Signature du salarié Date

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

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

ANNEXE K

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

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

RE : Particularités propres au statut de préposé au comptoir de viande "Kosher" (Mashgichim).

Il est entendu entre l'Employeur et l'Union que les éléments apparaissant a la lettre du 5 novembre 1980 et transmise par le Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au Président du Local 500 et celle du 14 novembre 1980 transmise par le Président du Local 500 au Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au sujet de particularités propres au statut du préposé au comptoir de viande Kosher (Mashgichim) au supermarché no. 162, sont reconduits et continuent de s'appliquer pour la durée de la présente convention collective y compris les dispositions applicables de la nouvelle convention collective. (1981-1983)

Signé à ~~Montréal~~ Québec, ce 22e jour de Dec. 1981.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 500, T.U.A.C.-U.F.C.W.

STEINBERG INC.

ANNEXE L

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

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

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

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

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

(Clifford Evans)

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

(Stanley F. English)

STEINBERG
Inc.

Plaza Alexis Nihon

1500 ATWATER, MONTRÉAL, CANADA H3Z 1Y3

Le 2 novembre 1981

Monsieur Tom Kukovica
Président, Union des employés de commerce
Local 500
1405 ouest, boul. Henri Bourassa
Bureau 100
Montréal (Québec)
H3M 3B2

Monsieur,

La présente confirme que les coûts pour "service passé", tel que décrit aux paragraphes 5 et 7 de l'ANNEXE "I" à la convention collective, signée le 28 octobre 1978 par Monsieur Cliff Evans pour les locaux 486, 500, 503, 504, 1973 de l'U.E.C. et par Monsieur Stanley F. English pour Steinberg Inc., ont été payés en entier soit, par le transfert d'actifs des caisses du Régime de retraite des employés de Steinberg Inc. et du Régime par participation différée aux bénéfices à la caisse du Régime de retraite des employés de commerce du Canada, soit par des paiements de 8¢ l'heure travaillée.

Si toutefois, suite à une évaluation actuarielle, ces sommes étaient insuffisantes pour régler les coûts, nous continuerions à effectuer les paiements de 8¢ l'heure travaillée jusqu'au paiement intégral de notre passif aux termes de l'entente susmentionnée.

Espérant ces renseignements satisfaisants, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jean-Claude Desmarchais
Directeur, Régimes de retraite

JCD/cm

REÇU
-3 NOV 1981
Union des Employés de Commerce
Local 500
Par CL

Monsieur,

La présente est pour confirmer que la Compagnie n'a pas l'intention de modifier unilatéralement sa "Politique des Caisses" durant les deux prochaines années. Si de telles modifications étaient jugées nécessaires elles feront l'objet d'une entente préalable avec l'Union avant leur mise en application.

Bien à vous,

Le Vice-Président,
Jean-Claude Lelièvre

25-09-81

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

A.N° (599-62-95-103-1009 111-115-119-131 DÉPOT 3776-2

Dépôt N°: 86 02 061

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 03776-2

Objet				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				M-599-137
Date	Signature: 86-01-27	Réception: 86-02-03	**Durée** Du: 85-09-21	Au: 88-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 7435

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - TUAC 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alexis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1X5
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Richard Busn 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 10

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

ETABLISSEMENTS VISES:
Ile de Montréal; Ile Jésus, (Laval) ainsi que dans les comtés et districts suivants: L'Assomption; Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Chateauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Vercheres, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost; Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg

Date: 9 [illegible] 0

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

003 (094)

RECHERCHE

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

A.N° (599-62-95-103-109-111-115-119-131) 3776-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 02 06 1

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-137

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	86-01-27	86-02-03		85-09-21	88-09-20		7435

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - TUAC 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	☐ Déposant Steinberg Inc Plaza Alxis Nihon 1500 rue Atwater Montréal, Qué H3Z 1X5
☒ Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Richard Bush 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: voir ci-dessous Région 06-06 Activité 6328 (8) Affiliation 10 CERTIFICAT CORRIGÉ

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

ETABLISSEMENTS VISES:-
Ile de Montréal; Ile Jésus (Laval) ainsi que dans les comtés et districts suivants:L'Assomption; Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Chateauguay; Laprairie; Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé
CERTIFICAT corrigé pour date de terminaison devait se lire: 88-09-20 au lieu de 88-09-30

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	86-04-10

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

003 (094)

RECHERCHE

5-99-137 (5-99-62-95-103
109-111-115-119-131)
3776-2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3141 01 01

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 500

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Situé au
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Bureau 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

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

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

d'autre part

'86 FEV -3 9:08

LOCAL 500

Supermarchés 1985-1988

TABLE DES MATIÈRES

NON DISCRIMINATION ..... i.
INTERPRÉTATION DES TERMES ..... i.
NOTES ..... iii.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 4
ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE 5
ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES 7
ARTICLE V - ANCIENNETÉ 11
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 27
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 30
ARTICLE VIII - ARBITRAGE 32
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 33
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS 40
ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 41
ARTICLE XII - SALAIRES 43
ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS 45
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES 47
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES 51
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES 53
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE 54
ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE 56
ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 61
ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES 62
ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES 63
ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION 64
ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS
ANNEXE "B" - ÉCHELLES DE SALAIRES
ANNEXE "C" - AUGMENTATIONS DE SALAIRES
ANNEXE "D" - FORMULE DE DISPONIBILITÉ TEMPS PARTIEL
ANNEXE "E" - FORMULE DE TRANSFERT RÉGULIER
ANNEXE "F" - FORMULE DE RÉTROGRADATION
ANNEXE "G" - FORMULE CONFIRMATION MOUVEMENT DE PERSONNEL
ANNEXE "H" - FORMULE DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
ANNEXE "I" - FORMULE CHANGEMENT DE STATUT - RÉGULIER/TEMPS PARTIEL
ANNEXE "J" - LETTRE D'ENTENTE - RATIO DE SALARIÉ RÉGULIER/TEMPS PARTIEL
ANNEXE "K" - LETTRE D'ENTENTE - PARTICULARITÉS PROPRES AU MASHGICHIM
ANNEXE "L" - ADDENDUM
ANNEXE "M" - POLITIQUE DES CAISSES
ANNEXE "N" - SERVICE PASSÉ
ANNEXE "O" - LETTRE D'ENTENTE - RENCONTRES PRÉ-ARBITRALES
ANNEXE "P" - LETTRE D'ENTENTE - HEURES D'OUVERTURE
ANNEXE "Q" - LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DE TRAVAIL
ANNEXE "R" - CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DE LA BOULANGERIE

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

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

L'Employeur et l'Union conviennent que toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail libre de tout harcèlement sexuel.

Les parties conviennent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

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

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

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

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

INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

e) **Promotion:**
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait. Cependant le changement de statut de salarié temps partiel à salarié régulier est considéré comme une promotion, même si le maximum de l'échelle de salaire de la classification convoitée est égal ou inférieur. L'interprétation du terme "promotion" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

f) **Rétrogradation:**
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait. L'interprétation du terme "rétrogradation" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

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

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

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

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

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

NOTES

a) **Masculin - féminin**

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

Pluriel - singulier

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

b) **Annexes**

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

c) **Législation supérieure à la convention**

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

d) **Langue de communication**

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

e) **Titres et sous-titres**

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

ARTICLE I - RECONNAISANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant dans les supermarchés situés dans les régions suivantes:

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception d'un (1) assistant-gérant de supermarché, d'un (1) gérant de supermarché de Steinberg Inc. et des personnes au-dessus du rang de gérant pour ses supermarchés situés sur l'Île de Montréal, Île Jésus, Laval, ainsi que dans les comtés et districts suivants:

l'Assomption, Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Châteauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé.

Secteurs géographiques:

Aux fins d'application des clauses où les termes "secteur géographique" sont mentionnés, il est convenu que l'accréditation est divisée en cinq (5) secteurs géographiques qui sont les suivants:

Secteur géographique **NORD** (au nord de la ligne de démarcation formée par la Rivière des Prairies):

Supermarchés nos.: 7, 18, 37, 52, 64, 71, 85, 88, 99, 120, 122, 123, 127, 133, 135, 152, 157, 168, Boulangerie de Production (177).

Secteur géographique **EST** (à l'est de la ligne de démarcation formée par le boul. St-Laurent):

Supermarchés nos.: 17, 19, 23, 24, 27, 28, 34, 36, 45, 56, 57, 62, 63, 67, 69, 72, 74, 80, 87, 106, 130, 132, 136, 147.

Secteur géographique **OUEST** (à l'ouest de la ligne de démarcation formée par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster):

Supermarchés nos.: 15, 16, 21, 22, 38, 55, 59, 76, 79, 89, 97, 102, 139, 143, 151, 153.

Secteur géographique **CENTRE** (au nord par le boul. Gouin, au sud par la rue St-Jacques - St-Antoine, à l'est par le boul. St-Laurent et à l'ouest par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster):

Supermarchés nos.: 1, 4, 29, 30, 32, 39, 43, 46, 47, 50, 68, 77, 95, 115, 124, 137, 162, 176.

Secteur géographique **SUD** (au sud de la ligne de démarcation formée par le fleuve St-Laurent):

Supermarchés nos.: 2, 14, 48, 51, 58, 83, 84, 107, 113, 114, 116, 126, 140, 149, 150, 158, 159, 172, 180.

1.01 a) (suite)

L'Employeur et l'Union s'engagent à réévaluer, à la demande de l'une des parties, la composition des secteurs géographiques. S'il n'y a pas entente entre les parties, les secteurs géographiques tels que décrits demeurent inchangés.

b) Les rayons dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de sept (7) et sont énumérés ci-bas:

1) viande;
2) fruits et légumes;
3) épicerie;
4) service;
5) boulangerie de production (Laval 177 et Décarie 176);
6) Charcuterie;
7) Exquis.

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

c) Dans l'éventualité où l'Union obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un supermarché de l'Employeur non couvert par cette convention, cette dernière s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en modifiant ce qui doit être modifié en vertu du Code du Travail.

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

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

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel.

1.04 (suite)

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

1) Le gérant du supermarché et les personnes cadres ayant un rang supérieur au gérant de supermarché peuvent effectuer tout travail inhérent à leur fonction.
2) L'Employeur peut assigner un (1) gérant de service exclu de l'unité d'accréditation dans chaque supermarché.
Le gérant de service est considéré comme l'assistant-gérant du supermarché et peut effectuer tout travail inhérent à sa fonction.
3) La pratique existante quant aux travaux de réparation et à l'entretien est maintenue.

c) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute de travail manuel sauf dans les cas suivants:
- démonstrations d'échantillons où les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons;
- vérification des codes de leurs produits accompagné en tout temps d'un (1) salarié;

mais en aucun cas, ils ne peuvent remplir les étalages.

d) Dans les cas d'ouverture de nouveaux supermarchés et de rénovation, (c'est-à-dire, le travail de restauration complète d'un supermarché) un délai d'une (1) semaine est loisible. L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation en indiquant le supermarché concerné et la date du début de la rénovation.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 c) et 1.04 d), il doit calculer au taux de vingt-cinq dollars ($25) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

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

1.07 a) L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée du supermarché et à la vue de tous, d'un décalque officiel du Local 500, TUAC - UFCW du modèle déjà fourni.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

a) de maintenir l'ordre et le rendement;

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

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

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

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

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

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

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante, l'Employeur applique la décision

2.02 (suite)

qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.
L'Employeur informe l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques une période d'entraînement est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

Dans un tel cas, l'Employeur avise l'Union quinze (15) jours à l'avance et une réunion est tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques ne doivent pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de réduction de salaire pour le salarié régulier en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLES IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

- le plan d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.

4.02 (suite)

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

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

a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.

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

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

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

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

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

4.04 (suite)

Le délégué ou l'assistant-délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit ou de jour sans son consentement en autant que l'assistant-délégué n'est pas dans le même rayon que le délégué.

Dans les supermarchés où il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

Dans le cas d'une absence prolongée du délégué et de l'assistant-délégué de jour, l'Union peut nommer provisoirement un "délégué temporaire".

4.05 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.
Le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.
Le délégué d'Union ou l'assistant-délégué, le cas échéant, doit aviser son gérant de rayon et son gérant de supermarché ou son remplaçant le cas échéant, avant de quitter son travail.

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

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

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

4.08 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.

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

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

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

4.10 a) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de neuf (9) salariés membres de l'unité de négociation et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation provenant du rayon Boulangerie de Production (176 et 177).

b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETE

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

b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

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

ii) Si une personne travaille dans les supermarchés d'alimentation au détail de l'Employeur dans la juridiction de l'Union et qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (tel que défini en 1.01 et qu'elle désire intégrer l'unité d'accréditation la procédure suivante doit être appliquée:

1) La personne désirant intégrer l'unité d'accréditation doit faire une demande écrite au préalable à l'Employeur, en spécifiant son nom, ses années de service auprès de celui-ci, le numéro du supermarché et la fonction qu'il occupe présentement. La personne doit spécifier quelle fonction elle désire intégrer. L'Employeur fait parvenir à l'Union une copie de la demande d'intégration lui ayant été soumise.

2) L'Union s'engage à reconnaître les années de service auprès de l'Employeur pour l'application générale de la convention collective, cependant lors de l'intégration d'un tel salarié, l'Union lui reconnaît ses années de service acquises dans l'unité de négociation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes disponibles et/ou vacants et les promotions. La demande d'intégration prévue au paragraphe précédent est considérée comme une demande faite en vertu des articles 5.08 et 5.09 et cette candidature est étudiée en concurrence avec celles faites en vertu dudit article.

5.01 (suite)

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

e) Une liste d'ancienneté pour chaque secteur géographique est faite deux (2) fois par année, le 1er janvier et le 1er juillet. Cette liste indique la date d'embauche, la date d'ancienneté, la date de crédit d'ancienneté de chaque salarié, sa classification, le numéro d'assurance sociale, le numéro du salarié et le numéro du supermarché où il travaille et est disponible dans chaque supermarché de ce secteur. Une copie de la liste est remise au délégué d'Union et cinq (5) copies sont adressées au bureau de l'Union.

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

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

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

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

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

3) S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

5.02 (suite)

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

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

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

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

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

b) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied pour une période continue de douze (12) mois.

c) Les noms des salariés réguliers mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois pour le maintien de leur statut de salarié régulier en mise à pied et du rappel au travail.

d) Les noms des salariés réguliers rétrogradés à la suite de l'application du paragraphe 5.05 A) 1) b) et 5.05 A) 3) restent inscrits sur la liste des salariés rétrogradés pendant une période continue de douze (12) mois pour un rappel à un poste dans leur classification originale.

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

5.04 a) (suite)

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

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

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

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

5.05 A) Procédure de mise à pied des salariés réguliers

Si l'Employeur doit procéder à une réduction de personnel d'un salarié régulier dans un supermarché, il convient d'appliquer la procédure suivante:

1) a) Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans le supermarché dans la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel doit déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de son secteur géographique dans cette classification.

b) Nonobstant le paragraphe a) ci-haut, le salarié régulier visé au dit paragraphe peut, s'il désire demeurer dans son supermarché et si son ancienneté lui permet, déplacer dans son supermarché le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure dont il rencontre les exigences normales de la tâche. Le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification au taux maximum ou à son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux. Le salarié ainsi déplacé a la même option aux mêmes conditions. La procédure prévue au paragraphe 1) a), 2) et 3) s'applique par la suite.

5.05 A) (suite)

2) Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans son secteur géographique dans la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel doit déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans cette classification.

3) Le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans la classification où doit s'effectuer la réduction de personnel doit déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans la classification immédiatement inférieure dont il rencontre les exigences normales de la tâche; sinon, dans la classification inférieure dont il rencontre les exigences normales de la tâche. Il reçoit alors le salaire maximum de la classification où il déplace ou celui qu'il avait avant le déplacement soit le moins élevé des deux. Le salarié régulier ainsi déplacé peut se prévaloir du présent alinéa. Un salarié régulier qui ne peut ou qui refuse de déplacer un autre salarié régulier selon les alinéas 1), 2) et 3) est mis à pied.

4) Avant d'appliquer la procédure prévue aux alinéas 1) à 3) ci-haut, l'Employeur peut effectuer des transferts de salariés tel que stipulé en 5.17 a).

5) Il est convenu que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y a pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date du 21 septembre 1978, sauf au cas de force majeure (Act of God).

6) Il n'y a pas de mise à pied de salarié régulier dans un supermarché lorsque dans ce même supermarché un salarié à temps partiel de la même classification et du même rayon travaille trente-quatre (34) heures et plus par semaine pour quatre (4) semaines consécutives.

5.05 B) 1) Le salarié régulier qui est mis à pied a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) des supermarchés de son choix dans l'unité de négociation et conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail conformément à l'Article 5.05 C) de la convention collective.

2) Un tel salarié conserve son statut de régulier en mise à pied et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) autre supermarché dans l'unité de

5.05 B) 2) (suite)

négociation pour toutes les heures de travail disponibles selon les dispositions de l'article 9.09.

i) Le salarié régulier qui choisit volontairement de travailler comme salarié à temps partiel en vertu du paragraphe 5.05 A) 3) est rémunéré au taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent taux, soit le moins élevé des deux.

ii) Quant au salarié régulier en mise à pied qui travaille comme salarié à temps partiel en vertu de l'article 5.05 A) 3), il conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum. S'il y a un poste qui devient disponible dans sa classification originale ou dans une classification inférieure, la procédure décrite en 5.05 C) s'applique. S'il refuse, il se voit rétribué au taux de salaire de sa nouvelle classification au taux maximum ou à son taux de salaire antérieur soit le moins élevé des deux.

3) Le salarié régulier en mise à pied et qui travaille comme salarié à temps partiel conserve les avantages suivants:

i) Il a un choix prioritaire de vacances sur les salariés à temps partiel et il bénéficie d'une paie de vacances suivant les calculs applicables aux salariés réguliers.

ii) Le boni de Noël et les congés statutaires sont payés suivant le calcul applicable aux salariés réguliers.

iii) Il bénéficie des congés occasionnels prévus à l'article 18.02 de même que l'Incapacité à court terme prévu à l'article 18.03.

iv) Les prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée sont payées sur la base de la moyenne des quatre (4) semaines travaillées et/ou payées précédant la semaine de l'absence sans toutefois excéder 80% de son salaire hebdomadaire régulier.

v) La participation aux régimes de retraite et de soins dentaires se fait en considération de son statut de salarié régulier.

5.05 C) Procédure de rappel des salariés réguliers

1) Pour procéder au rappel d'un salarié régulier, l'Employeur convient de rappeler par ordre d'ancienneté entre les groupes suivants:

- les salariés réguliers mis à pied qui ont retenu leurs droits d'ancienneté dans leur classification ou dans une classification inférieure s'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

- les salariés réguliers rétrogradés dans une classification inférieure lors de l'application du paragraphe 5.05 A) 1) b) et 5.05 A) 3).

2) Un tel salarié peut refuser ce rappel s'il a une raison justifiable et il ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

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

1) Avant d'effectuer une réduction du personnel parmi les salariés à temps partiel, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le rayon où doit s'effectuer la mise à pied dans son supermarché les choix suivants:

a) Être mis à pied;

b) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel de sa classification ayant le moins d'ancienneté dans un autre rayon en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche;

c) Le salarié à temps partiel ainsi déplacé en vertu de b) peut à son tour déplacer un autre salarié à temps partiel dans son supermarché en utilisant le même procédé.

d) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié à temps partiel reçoit le salaire maximum de la classification où il travaille ou celui qu'il avait avant le changement de classification, soit le moins élevé des deux.

5.05 D) (suite)

2) Dans le cas de fermeture de rayons ou de supermarchés devant affecter des salariés à temps partiel, l'Employeur relocalise les salariés à temps partiel affectés dans les supermarchés avoisinants.

5.05 E) Procédure de rappel des salariés à temps partiel

Le nom du salarié à temps partiel mis à pied reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve son droit de rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel selon l'ordre suivant:

1) dans son supermarché;
2) dans un autre supermarché de son secteur;
3) dans un autre supermarché de l'unité de négociation

dans sa classification et/ou son rayon selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins du supermarché en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. S'il refuse un rappel dans un autre supermarché que le sien dans son secteur géographique, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché. S'il refuse un rappel dans un supermarché d'un autre secteur géographique, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché ou un autre supermarché de son secteur géographique.

5.06 Transferts et choix de postes

a) Tout salarié régulier qui désire obtenir un transfert de supermarché dans son secteur géographique ou dans un autre, dans la même classification s'il rencontre les exigences normales de la tâche ou dans le même poste qu'il occupe, doit en faire la demande de la façon prévue au paragraphe b) du présent article. Ce choix se limite à cinq (5) supermarchés. Le présent paragraphe ne s'applique que dans le cas du mécanisme prévu aux articles 5.08 et 5.09.

b) Les demandes soumises par les salariés réguliers, en vertu du paragraphe a) sont faites par écrit sur des formules prévues à cette fin et distribuées par l'Employeur dans ses supermarchés et elles doivent être remplies et expédiées au Service des Relations du Travail et au bureau de l'Union entre le 1er et le 30 janvier et le 1er et le 30 juillet de chaque année.
Un exemplaire de ces formules apparaît à l'annexe "E".

5.06 (suite)

c) Le salarié régulier ayant soumis une demande de transfert, et avant qu'un poste lui soit offert, peut retirer un ou des choix de la liste prévue en 5.06 b) en avisant par écrit le Service des Relations du travail. Le Service des Relations du travail doit informer le bureau de l'Union d'un tel fait.

d) Le choix d'un candidat à un transfert dans sa classification doit se faire parmi les salariés réguliers qui ont postulé conformément à l'article 5.06 a).

e) Le résultat de la compilation établissant tous les noms des salariés réguliers ayant fait une demande est envoyée à l'Union. Le salarié régulier ayant soumis une demande de transfert doit accepter le poste offert et voit son nom rayé de la liste jusqu'à ce qu'il produise une nouvelle demande conformément au paragraphe b).

f) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés de l'unité de négociation les transferts et choix de postes du mois précédent.

Ces avis comportent les renseignements suivants:

- le nom et prénom du salarié;
- son numéro de supermarché avant et après le déplacement;
- son ancienneté;
- son équipe;
- son numéro d'assurance sociale;
- sa classification.

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

g) Vers le 15 février et le 15 août, un comité spécial composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer les transferts des salariés dont les noms apparaissent sur la liste de demandes de transfert et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les supermarchés et doit indiquer les informations suivantes:

5.06 g) (suite)

- le nom du salarié transféré;
- le numéro de son supermarché avant le transfert;
- le numéro de son supermarché après le transfert;
- sa classification et son rayon;
- sa date d'ancienneté;
- son numéro d'assurance sociale.

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

h) Un salarié qui accepte un transfert temporaire demeure sur la liste de transfert prévue au paragraphe b).

5.07 Rétrogradation volontaire

Le salarié régulier qui pour des raisons valables et justifiées fait une demande de rétrogradation est considéré immédiatement dans les différents secteurs géographiques pour remplir un poste qui deviendrait disponible suite à la ou les promotions déclenchées par cette rétrogradation en respectant les listes de demandes de transferts et de choix de postes. Ce salarié n'a pas le choix d'un secteur géographique et il ne peut refuser le poste offert. Le salarié doit faire sa demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "F".

5.08 Postes disponibles

a) Pour combler un poste disponible l'Employeur accorde priorité aux demandes de transferts faites selon le paragraphe 5.06 a) et b) et il effectue un maximum de cinq (5) transferts de salariés réguliers avant d'accorder une promotion.

b) Pour combler le poste vacant suite à l'application du paragraphe 5.08 a):

1) L'Employeur convient d'afficher dans tous les supermarchés pendant une période de sept (7) jours le poste disponible et une copie est remise au délégué et au bureau de l'Union.

2) Si un salarié désire obtenir ce poste disponible, il doit, dans les sept (7) jours à compter du premier jour d'affichage, soumettre une demande écrite à son gérant de supermarché et en remettre une copie au délégué. L'Employeur en fait parvenir une copie au bureau de l'Union.

5.08 b) (suite)

3) Le choix d'un candidat à une promotion dans une classification supérieure doit se faire parmi les salariés qui ont postulés conformément à l'article 5.08 b) 2). L'ancienneté sera prise en considération majeure par l'Employeur.

4) L'Employeur doit confirmer dans les quatorze (14) jours suivant la fin des délais prévus en 2), la nomination du salarié choisi à tous les salariés ayant fait une demande et il doit remettre copie d'une telle confirmation au délégué d'Union et au bureau de l'Union.

Tout grief découlant d'un tel affichage doit être déposé à la deuxième (2°) étape dans les quatorze (14) jours du début de l'affichage de la nomination.

5) Le salarié promu ne peut obtenir de transfert selon les paragraphes 5.08 a) et 5.09 a) qu'après avoir occupé ce poste durant une période de douze (12) mois.

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

5.09 a) Pour combler un poste disponible de gérant et d'assistant-gérant de rayon, l'Employeur accorde priorité à une (1) demande de transfert faite selon l'article 5.06 a) et b). Par la suite, il comble le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 5.08 b) 1) 2) 4) 5) et 6).

b) S'il s'agit d'un poste de gérant de rayon et d'assistant-gérant, l'Employeur accorde la promotion au salarié ayant postulé conformément à l'article 5.08 b) 2), et possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'entreprise.

Avant d'appliquer le paragraphe a), l'Employeur peut effectuer des transferts selon l'article 5.17 a) de la convention collective; l'Employeur convient dans ce cas de tenir compte de la liste de demandes de transfert prévue à l'article 5.06 b).

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

b) Advenant l'ouverture d'un nouveau supermarché, l'Employeur fait un affichage dans chaque supermarché de l'unité de négociation afin de permettre aux salariés de postuler par écrit pour les fonctions disponibles dans ce nouveau supermarché selon l'article 5.08.

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

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

c) Un salarié à temps partiel qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure dans son supermarché peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "F". Un tel salarié est ainsi rétrogradé à compter du deuxième (2°) lundi suivant la remise de cette formule au gérant du supermarché et au délégué d'Union, ou de la date postérieure qu'il indique, et il est rémunéré à partir de ce moment au taux de sa nouvelle classification tel que stipulé à l'article 6.03 b). Sa disponibilité courante continue d'être applicable pour sa nouvelle classification jusqu'à ce qu'il en produise une autre conformément à l'article 9.09.

5.12 Une fois qu'un salarié a été promu conformément aux critères prévus aux articles 5.08 et 5.09 selon le cas, il lui est accordé une période d'entraînement de vingt-deux (22) jours travaillés ou une période d'adaptation de vingt-deux (22) jours travaillés lors d'une promotion à une classification de boucher, poissonnier, boulanger, pâtissier. Durant cette période, il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Avant

5.12 (suite)

l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché après avoir donné au préalable un avis écrit d'une semaine à l'Employeur dont copie à l'Union. De même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché en procédant de la même façon.
L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période de vingt-deux (22) jours travaillés additionnels au maximum.

5.13 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation dans les supermarchés de la juridiction de l'Union, une période de douze (12) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention.
Avant l'expiration de cette période, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur avec copie adressée en même temps au bureau de l'Union.
Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié et il doit procéder de la même façon que décrit ci-dessus.
L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période ci-haut prévue de six (6) mois additionnels au maximum.
Un tel salarié ne peut avoir qu'une seule telle période pour la durée de la présente convention collective.

5.14 L'embauche d'un nouveau salarié régulier et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application des articles 5.08 et 5.09.

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

5.16 Un salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de secteur. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification du même rayon à l'intérieur du même secteur géographique, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé. La même procédure s'applique pour le salarié régulier de l'équipe de jour qui désire obtenir une mutation à l'équipe de nuit.

Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

5.17 a) Lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert d'un salarié régulier d'un supermarché à un autre dans le secteur géographique, le salarié régulier transféré reçoit un avis de sept (7) jours de calendrier avant la date de ce transfert.
L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté.
3) Dans le cas d'un transfert permanent impliquant plus d'un (1) salarié de la même classification et du même rayon d'un supermarché, l'Employeur s'engage à rencontrer l'Union au préalable pour discuter de tels transferts.

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

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers des supermarchés avoisinants du même secteur géographique.

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

5.17 c) (suite)

En tenant compte de l'ancienneté, un salarié à temps partiel disponible, volontaire et non programmé dans son supermarché la journée où le transfert est nécessaire, est sujet à un tel transfert temporaire dans sa classification et dans son rayon.
Les salariés à temps partiel du supermarché où le transfert temporaire a été effectué ont un droit prioritaire sur toutes les heures de travail disponibles avant un salarié à temps partiel ainsi transféré temporairement.

d) Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans les cas de transfert temporaire, le salarié ainsi transféré doit retourner à son ancien supermarché dans le plus bref délai possible.
Les délégués de chacun des supermarchés impliqués dans le transfert temporaire sont préalablement avisés par écrit d'un tel transfert.

e) Un salarié à temps partiel qui désire obtenir un transfert permanent de secteur géographique doit en faire la demande par écrit au Service des Relations du Travail. Après étude de la demande, l'Employeur informe le salarié concerné de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables. Un tel transfert est accordé avant de procéder à l'embauche d'un nouveau salarié à temps partiel de la même classification et même rayon.

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

1) Le salarié doit faire une demande écrite au Service des Relations du Travail de la division où il travaille. Après étude de la demande, l'Employeur informe le salarié concerné de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables, dont copie aux locaux concernés de l'Union.

2) Le transfert d'un tel salarié ne doit jamais occasionner une mise à pied dans le supermarché où le salarié est assigné par l'Employeur.

3) L'Employeur et l'Union s'engagent à reconnaître toute l'ancienneté d'un tel salarié ainsi transféré comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

5.18 (suite)

Il doit y avoir en tout temps une entente écrite au préalable avec l'Union avant d'effectuer tout mouvement de personnel selon les règles stipulées en 5.18.

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

5.20 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit, tel que prévu à l'annexe "I", avec copie au délégué d'Union et au bureau de l'Union d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait en indiquant le supermarché de son choix. À compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande ou de la date qu'il indique sur son avis écrit, il est transféré au supermarché de son choix et il est régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche, et son salaire est en fonction de son ancienneté.

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

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

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

Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception des clauses 18.02, 18.03. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

5.23 (suite)

b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier. Cette clause ne doit pas avoir comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.24 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille au moment de l'embauche.

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

1) demeurer à l'emploi du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise le cas échéant;

2) utiliser leurs droits d'ancienneté et déplacer selon le mécanisme de mise à pied prévu à la présente convention.

L'Employeur doit préalablement donner un avis écrit de quinze (15) jours à l'Union.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

6.01 b) (suite)

témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

c) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement ou de la suspension et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.
Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.

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

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

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

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

6.03 a) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure non-disciplinaire, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure et déplace, si son ancienneté lui permet, le salarié ayant le moins d'ancienneté de cette classification dans son secteur géographique. Le salarié régulier de cette classification ayant le moins d'ancienneté dans le secteur géographique déplace, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation. Le salarié régulier de cette classification ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation remplit le poste laissé vacant par le salarié régulier qui a obtenu la promotion déclenchée par cette rétrogradation.

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

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

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

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

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

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

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié. De plus, l'Employeur remet au salarié dans les vingt-quatre (24) heures, une (1) copie conforme à l'original de tout document et déclaration signés par le salarié.

6.05 (suite)

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

6.06 Avant de prendre une mesure disciplinaire contre un salarié du rayon du service en raison d'un nombre d'items-minute insuffisant, l'Employeur avise et rencontre l'Union. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et un grief peut être logé directement à la deuxième (2°) étape de la procédure de griefs. Ce grief peut être porté à l'arbitrage par l'Union et les pouvoirs de l'arbitre sont ceux décrits à l'article 8.02 a) de la présente convention collective.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape: verbalement au Gérant de Supermarché

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

7.03 Deuxième étape: par écrit au Gérant de Secteur

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de supermarché ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de secteur dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le gérant de secteur doit alors rendre sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du Personnel

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

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

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

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

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

7.06 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.07 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter du troisième échelon.

Dans le cas d'un grief par l'Union, il est transmis au directeur divisionnaire du personnel ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Union.

7.07 (suite)

Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

7.08 Un grief ne peut être considéré comme nul et irrecevable à cause du fait que la réunion des personnes impliquées ou appropriées, telle que mentionnée dans la 2ième ou 3ième étape, n'a pas été respectée.

7.09 Si le directeur du personnel, ou son représentant, ne répond pas à la troisième étape à un grief dans les délais prescrits, le grief est considéré comme abandonné en faveur de l'Union.

7.10 L'Union peut soumettre un grief collectif en deuxième étape. Un grief est considéré collectif lorsqu'il implique directement et immédiatement plus d'un (1) salarié et portant sur un litige mettant en cause une situation similaire et ce, indépendamment des montants réclamés.

7.11 Aux fins de discussions d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, le gérant de supermarché ou le gérant de secteur ou le directeur du personnel produit les documents nécessaires et disponibles.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la troisième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

8.02 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention

8.02 a) (suite)

collective. Cependant, dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

b) Tout avis écrit à un salarié pour mesure non-disciplinaire et/ou une terminaison non-disciplinaire d'emploi n'est pas sujette aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues à l'article VI mais peut faire l'objet d'un grief en deuxième étape dans les délais prévus à 7.05 a). Une copie de l'avis écrit de la mesure non-disciplinaire ou de la terminaison non-disciplinaire est remise au salarié concerné, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée au bureau de l'Union dans les quarante-huit (48) heures. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention collective.

8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) Dans tous les cas, l'horaire quotidien d'heures de travail prévoit des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

9.02 a) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail, dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

b) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois à l'intérieur d'une (1) même semaine, pas plus que l'Employeur n'est tenu de le programmer ainsi.

9.02 (suite)

c) Le fait que l'horaire normal d'un salarié de jour comporte du travail le soir en vertu de la clause 9.03 f) ne confère pas à ce salarié le statut de salarié de nuit et ne lui donne pas droit à une prime de nuit.

9.03 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives maximum.

b) Une fois par période de deux (2) semaines, la programmation hebdomadaire d'un salarié régulier de jour inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit samedi et dimanche ou dimanche et lundi.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, un salarié régulier peut s'il le désire renoncer de prendre ses deux (2) jours de congé consécutifs et préférer être programmé cinq (5) jours non consécutifs de travail.

c) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

d) Un salarié à temps partiel travaille un minimum de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine à l'exception des cas suivants:

- travailler quatre (4) heures seulement les jeudi, vendredi ou samedi s'il remplace un salarié absent ou dans les cas d'urgence;

- être programmé quatre (4) heures seulement la soirée de la semaine où le volume des ventes du supermarché est le plus élevé ou le samedi.

e) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum et de quatre (4) heures minimum.

f) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures et trente minutes (7h30) et dix-neuf heures (19h00), et le samedi dix-huit heures (18h00), sauf les exceptions suivantes:

9.03 f) (suite)

1) Les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-neuf heures (19h00) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture.

2) Durant la période des Fêtes (du 10 au 24 décembre), les salariés réguliers de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine non consécutives. Cependant et sur une base de volontariat les gérants de rayon peuvent travailler deux (2) soirées consécutives.

3) Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-neuf heures (19h00) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture.

g) Nonobstant ce qui est stipulé en 9.03 f), l'Employeur peut programmer dans sa classification et son rayon le salarié de l'équipe de jour à partir de six heures (6h00) ou cinq heures (5h00) dans le cas des boulangers et ce par volontariat et ordre d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié reçoit la prime de souper pour le temps travaillé avant sept heures et trente minutes (7h30) et sa période de repas est prise vers le milieu de sa période quotidienne de travail. Cette programmation ne doit éliminer aucune équipe de nuit.

Si l'Employeur ne peut obtenir un salarié volontaire, l'Employeur ne peut programmer selon l'article 9.03 g) et doit, par conséquent maintenir la programmation prévue à l'article 9.03 f).

Cependant, si l'Employeur ne peut obtenir des salariés volontaires du rayon de l'Exquis, il peut programmer les boulangers à compter de cinq heures (5h00) ou les salariés affectés à la production des produits de l'Exquis à compter de six heures (6h00) par ordre inverse d'ancienneté, selon l'article 9.03 g).

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de nuit est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) non-consécutifs ou consécutifs de neuf point vingt-cinq (9.25) heures consécutives par jour (nuit). Chacun des salariés réguliers de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine.

9.04 a) (suite)

Nonobstant la clause 11.04 de la présente, les salariés réguliers de nuit peuvent être programmés à compter de vingt-et-une heures (21h00), le dimanche soir, sans être rémunéré en temps supplémentaire.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de trente-sept (37) heures, à faire en quatre (4) jours (nuits) de neuf point vingt-cinq (9.25) heures consécutives par jour (nuit). Chacun des salariés à temps partiel de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine, s'il y a lieu.

Nonobstant la clause 11.04 de la présente, les salariés à temps partiel de nuit peuvent être programmés à compter de vingt-et-une heures (21h00), le dimanche soir, sans être rémunéré en temps supplémentaire.

c) Les salariés de l'équipe de nuit sont ceux dont l'horaire de travail est étalé entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

9.05 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans un supermarché ou dans les rayons des viandes ou des boulangeries de production, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

9.06 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures et trente minutes (17h30) les 24 et 31 décembre.

9.07 a) L'horaire de travail pour la semaine suivante indiquant le nom, le prénom, la date d'ancienneté et le numéro du salarié est affiché dans chaque rayon et près du poinçon avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés de jour en indiquant le total des heures journalières et hebdomadaires pour chaque salarié. L'horaire des salariés de l'équipe de nuit est affiché le jeudi soir.

b) Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

9.07 (suite)

c) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et seize heures trente (16h30).
De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.
Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que le vendredi à seize heures et trente (16h30) de chaque semaine.

d) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.

L'horaire de travail des salariés classifiés "aide-caissier" est indiqué séparément des autres salariés.

e) Un salarié n'est pas programmé dans plus d'un (1) supermarché au cours d'une même semaine.

f) Le congé hebdomadaire de chaque salarié régulier doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

g) Le salarié régulier absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toute modification sur son horaire de travail sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

9.08 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit son travail.

9.08 (suite)

b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

c) L'Employeur et l'Union ne permettent en aucun cas que des salariés travaillent sans rémunération.

9.09 a) L'Employeur convient de ne pas distribuer plus de 50% du total des heures travaillées au cours d'une semaine dans un supermarché, à des salariés à temps partiel. Si le pourcentage (%) total des heures travaillées à des salariés à temps partiel excède 50% pendant une période de plus de quatre (4) semaines, un salarié régulier est embauché selon l'ancienneté, à moins que cette situation ne soit attribuable à des remplacements pour vacances ou pour une absence autorisée par la convention collective. A chaque semaine, le délégué syndical reçoit un compte rendu des heures travaillées par les salariés réguliers et par les salariés à temps partiel.

b) Le salarié à temps partiel remplit une formule de disponibilité permanente telle qu'elle apparaît à l'Annexe "D" et en remet une copie au gérant du supermarché et au délégué d'Union.

c) Les formules de disponibilité sont à la disposition des salariés à temps partiel en tout temps.

d) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle disponibilité ne s'applique qu'à compter du cinquième (5°) lundi suivant la date de remise au gérant du supermarché avec copie au délégué d'Union. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins six (6) semaines.

Durant la période des Fêtes (du 10 décembre au 5 janvier) et lors de la rentrée scolaire l'Employeur doit d'abord respecter la disponibilité originale des salariés à temps partiel lors des programmations et ensuite programmer les salariés selon leur ancienneté et leur nouvelle disponibilité pour combler ses surplus de besoins.

9.09 (suite)

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Chaque semaine, l'Employeur programme pour la semaine suivante le nombre maximum d'heures de travail disponibles. Les heures de travail des salariés à temps partiel sont distribuées de façon à programmer le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque jour dans sa classification dans son rayon et/ou dans sa classification dans un autre rayon en autant qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche et qu'il soit disponible selon sa formule de disponibilité.

2) a) Tout salarié à temps partiel dont la disponiblité n'inclut pas le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J", ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J".

b) Cependant, tout salarié à temps partiel dont la disponibilité n'inclut pas le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J" est programmé selon son ancienneté et sa disponibilité après que l'Employeur a programmé les salariés à temps partiel dont la disponibilité n'est pas limitée le jeudi ou le vendredi à compter de 17h30 et samedi "J".

3) L'horaire hebdomadaire ainsi préparé est affiché dans chaque rayon conformément à l'article 9.07 a).

4) Le salarié à temps partiel ne peut refuser d'effectuer des heures pour lesquelles il s'est déclaré disponible à moins qu'il soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur. Dans ce dernier cas, le salarié ne perd que la ou les journée(s) du congé autorisé.

5) L'Employeur convient d'entraîner un salarié à temps partiel ayant fait une demande sur sa formule de disponibilité pour travailler dans sa classification dans un autre rayon avant d'embaucher un nouveau salarié à temps partiel dans le rayon concerné.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures et trente minutes (14h30).

c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16h30) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19h00).

d) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

10.02 a) Le salarié programmé à travailler la nuit a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

b) Le salarié qui doit travailler moins de cinq (5) heures a droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.

c) Le salarié qui doit travailler pendant une période de cinq (5) heures et plus a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes. Si le salarié travaille pour cinq (5) heures seulement, ces deux (2) périodes de repos sont prises en même temps.

d) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, avant ou après sa journée de travail a droit à une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

10.04 Toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause sauf les cas fortuits et elles sont prises hors de la zone de travail.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 a) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

b) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-sept (37) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normal prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

A chaque semaine, les minutes et heures supplémentaires de chaque jour sont additionnées et ce total de temps supplémentaire est payé par unités de six (6) minutes. La dernière unité de six (6) minutes est payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus.

11.02 a) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6e) journée travaillée mais non programmée est considérée comme temps supplémentaire et est rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double à l'exception des heures programmées pour les salariés de l'équipe de nuit, et ce à compter de 21h00.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire au cours de sa journée de travail normale est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.

11.06 a) L'Union convient que la bonne marche des affaires nécessite parfois du temps supplémentaire; et d'autre part, l'Employeur reconnaît que le travail supplémentaire ne fait pas partie intégrante de la programmation normale de travail en s'engageant à restreindre le travail supplémentaire au minimum.

b) Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans le supermarché lors de la fermeture du supermarché, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

1) Pour faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.
Si l'on n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:
Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel. S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.
Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation de travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

11.07 a) Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté le supermarché, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux du surtemps qui s'applique.
Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

b) A la demande de l'Employeur et si le rappel est causé par une situation fortuite ou urgente, le salarié recevra un montant fixe de quinze dollars ($15.00) en plus du paiement d'une (1) heure minimum au taux applicable.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire apparaissent à l'annexe "C", laquelle fait partie intégrante de la convention.

d) Les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date du 21 septembre 1983, et qui sont rémunérés à un taux supérieur aux échelles de salaires continuent à bénéficier de leur taux de salaire supérieur.

12.02 a) Le salarié est payé chaque semaine le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

b) Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, la classification, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salaire.

c) Sur demande au gérant du supermarché ou s'il est absent à son remplaçant, l'Union peut vérifier le sommaire de paye.

12.03 a) A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi le plus près de sa date anniversaire d'ancienneté ou de sa promotion, selon le cas.

b) Les volumes de ventes dont on fait mention dans cette convention collective, sont calculés à la fin de chaque année de l'exercice financier de l'Employeur, d'après la moyenne de 52 ou 53 semaines suivant le cas, et un rapport à cet effet est remis à l'Union.

c) Les ajustements de salaire dus à une diminution ou augmentation des volumes de vente entrent en vigueur le premier lundi de l'exercice financier de l'Employeur.

12.04 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Un gérant de rayon qui est promu à un rayon dont le chiffre d'affaires est plus élevé, ou tout salarié promu à une classification supérieure, ou tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

c) Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un gérant de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu pour sa catégorie de volume.

12.05 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.06 a) Un salarié régulier qui à la demande de l'Employeur travaille dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de trois dollars ($3) par jour soit le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

b) Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé tombe durant une semaine complète de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace ou travaille pour un minimum hebdomadaire de quatre (4) heures dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la classification supérieure, de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.

e) Aucun salarié à temps partiel ne peut remplacer:
- un chef-caissier;
- un commis de bureau;
- un assistant gérant de rayon;
- un responsable de l'équipe de nuit;
- un gérant de rayon.

12.07 Au plus tard trente (30) jours travaillés après l'engagement d'un salarié, l'Employeur fait une évaluation de l'expérience antérieure acquise auprès d'autres employeurs et en prenant comme cadre de référence les activités et les opérations de l'Employeur. Le salaire du salarié est établi conformément à l'évaluation de cette expérience.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 a) Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit reçoivent une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

13.01 (suite)

b) La prime de nuit doit être versée lorsque les salariés de l'équipe de nuit font du temps supplémentaire à l'intérieur de l'horaire de l'équipe de nuit tel que défini en 9.04 c).

c) La prime de nuit doit être versée lorsque les salariés de l'équipe de jour font du temps supplémentaire entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

13.02 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés régis par la convention collective et qui ont travaillé durant l'année de référence (du 1er décembre de l'année précédente au 1er décembre de l'année courante).

Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, le salarié qui pour des raisons de maladie, accident de travail ou maternité n'a pas travaillé durant l'année de référence reçoit le boni de Noël comme s'il avait travaillé durant l'année de référence.

Par contre, si le salarié n'est pas de retour au travail durant la ou les prochaines années de référence, il n'est pas éligible au paiement du boni de Noël.

Le paiement du boni s'effectue le ou avant le 8 décembre et il est calculé de la manière suivante:

1) Salarié régulier:

a) Le salarié régulier qui a trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit le quart (1/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

b) Le salarié régulier qui a six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit la moitié (1/2) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

c) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit les trois-quarts (3/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

d) Le salarié régulier qui a douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

13.02 (suite)

2) Salarié à temps partiel:
Deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

13.03 a) La prime de nuit et la prime du responsable de l'équipe de nuit sont considérées comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

b) La prime de gérant de rayon est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

13.04 Les salariés, autres que les responsables de l'équipe de nuit, à qui l'Employeur confie une clef pour ouvrir ou fermer le supermarché, recevront une prime de un dollar et cinquante cents ($1.50) par jour pour chaque jour où ils doivent soit ouvrir et/ou fermer le supermarché lorsqu'il n'y a personne à l'intérieur.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants, les salariés réguliers ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Service continu	Vacances payées
Moins de 12 mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
1 an	2 semaines ou 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
4 ans	3 semaines ou 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
8 ans	4 semaines ou 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
16 ans	5 semaines ou 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
23 ans	6 semaines ou 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

14.01 (suite)

b) Les salariés à temps partiel auront droit à des vacances payées selon les termes suivants:

Service continu	Vacances payées
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
De un (1) an à moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De quatre (4) ans à moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De huit (8) ans à moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De seize (16) ans à moins de vingt-trois (23) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt-trois (23) ans et plus	Six (6) semaines et payables à 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

14.02 a) Le salarié régulier doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence, tel que stipulé ci-haut, ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances pour chaque semaine de vacances soit le plus élevé des deux.

b) 1) Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances pour les vacances d'été (du 1er mai au 15 octobre) entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix de vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers.

2) Les salariés choisissent leurs dates de vacances pour la période d'hiver (du 15 octobre au 30 avril) entre le 1er septembre et le 30 septembre de chaque année. Le choix des vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers.

c) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque supermarché séparément et par rayon séparément, et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

14.02 (suite)

d) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

14.03 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage du supermarché au plus tard le 15 avril pour les vacances d'été et le 10 octobre pour les vacances d'hiver. Une copie est remise en même temps au délégué d'Union. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril ou le 15 octobre, selon le cas, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.04 Un salarié peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit le crédit de vacances du salarié régulier selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours. Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur utilise le pourcentage (%) applicable au 1er mai de l'année en cours multiplié par le salaire total gagné au moment des vacances anticipées.

Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

14.05 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte par l'Employeur.
Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.06 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante.

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

14.07 a) (suite)

Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que précitée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant du supermarché pour les reporter plus tard.

14.08 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à quatre (4) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances. Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non consécutives, selon leur choix.

14.09 a) Les vacances ne sont pas cumulatives.

b) Le salarié n'a pas le droit de travailler pour l'Employeur durant sa période de vacances.

14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant le quantum minimum suivant:

1) Dans un rayon ayant cinq (5) salariés et moins, un minimum d'un (1) salarié.

2) Dans un rayon ayant six (6) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés

3) Dans un rayon ayant dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés peuvent partir en même temps pour vacances. Les salariés à temps partiel font partie du nombre des salariés d'un rayon.

4) Nonobstant ce qui précède, le gérant ou l'assistant-gérant d'un même rayon ne peuvent prendre leurs vacances en même temps. L'Employeur peut limiter à deux (2) le nombre de gérant de rayon d'un même supermarché pouvant partir en même temps pour vacances.

14.10 (suite)

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur limite le nombre des salariés qui peuvent être absents en même temps à un (1) par rayon durant la semaine précédent Noël, la semaine de Noël et la semaine du Jour de l'An.

14.11 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis le jeudi avant son départ pour vacances.

14.12 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances lors de son mariage en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 1er avril.

14.13 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de son départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux des paragraphes 14.01 a), 14.01 b).

14.14 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus immédiatement après sa période de vacances.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

15.01 a) Le salarié a droit aux congés payés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Victoria
Fête Nationale du Québec
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

15.01 a) (suite)

Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence. L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant ledit congé.

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant à moins de disposition contraire prévue par une loi applicable aux salariés.

15.03 Le congé statutaire se définit comme la période comprise entre 00h01 et 24h00, le jour du congé. Exceptionnellement le salarié de nuit peut être programmé entre 00h01 et 10h00 le jour suivant du congé; cette programmation fait partie intégrante de la semaine normale de travail du salarié.

15.04 a) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

b) Si à cause des exigences du travail, un salarié de l'équipe de jour travaille plus de vingt-neuf point six (29.6) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-neuf point six (29.6) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-deux point deux (22.2) heures ou en plus de trois (3) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de sept point quatre (7.4) heures.

c) Si à cause des exigences du travail, un salarié de l'équipe de nuit travaille plus de vingt-sept point soixante-quinze (27.75) heures ou plus de trois (3) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-sept point soixante-quinze (27.75) heures ou de plus de trois (3) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent

15.04 c) (suite)

de dix-huit point cinq (18.5) heures ou en plus de deux (2) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de neuf point vingt-cinq (9.25) heures.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

16.01 a) Le salarié régulier a droit à un congé payé de trois (3) jours consécutifs programmés incluant la journée des funérailles et le salarié à temps partiel a droit à un congé payé de trois (3) jours maximum consécutifs immédiatement avant ou après les funérailles d'un des parents suivant ou ceux de son conjoint:

Père	Mère	Fils
Fille	Frère	Soeur

b) Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:
Grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petits-enfants.

c) Le salarié régulier a droit à un congé payé de cinq (5) jours consécutifs programmés incluant la journée des funérailles et le salarié à temps partiel a droit à un congé payé de cinq (5) jours maximum consécutifs immédiatement avant ou après les funérailles lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

d) Le salarié peut reporter une des journées ci-haut mentionnées lors de l'incinération et doit en aviser son gérant de supermarché.

16.02 Naissance (Adoption):

Un salarié dont la conjointe donne naissance à un (1) enfant ou le salarié qui adopte un (1) enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé. Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'événement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'événement.

16.03 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coincider la journée de congé hebdomadaire de [illegible] avec la journée du mariage afin de lui

16.03 (suite)

permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

16.04 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.05 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (voir ANNEXE "H")

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour plus d'une (1) semaine doit être adressée par écrit au gérant du supermarché par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: noms et prénoms du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro de son supermarché, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le Vice-Président - Ressources Humaines ou son représentant au salarié concerné, et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

c) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.

d) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants:

17.01 d) (suite)

1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné à 17.01 ne s'applique pas.
3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.
5) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille tel que cité en 16.01.
   La journée du changement de lieu de son domicile.

e) Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:
   - le plan d'assurance groupe;
   - le régime de retraite;
   - le plan dentaire.

   L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.
   Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.
   A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

f) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

g) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour une durée d'une (1) semaine et moins peut être faite par écrit au gérant du supermarché au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence projetée et celui-ci doit donner une réponse écrite dans un délai maximum d'une (1) semaine de la demande au salarié concerné.

   Les paragraphes c) et d) du présent article s'appliquent et si une telle absence est autorisée le salarié continue à bénéficier des dispositions de la convention collective sauf que son congé est sans solde.

Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en 17.01 a) et b) pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en e).

17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

L'Employeur verse à la salariée, à son retour au travail, une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et ce, pour une période d'une (1) semaine.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard douze (12) mois après la fin de la grossesse.

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste. Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'Assurance et continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

17.03 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident ou absence autorisée et/ou prévue par la présente convention, lorsqu'il (elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués. La procédure de 5.05 A) s'applique à la ou le salarié(e) qui remplace.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

18.01 L'Employeur doit entretenir les lieux de travail de façon à assurer la santé et la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.

18.02 A) Absences occasionnelles

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autres motifs, pour une période d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

B) Description du bénéfice:

1) Sept (7) jours par année de calendrier, renouvelables au 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 (suite)

C) Éligibilité

Trois (3) mois de service.

D) Paiement:

Pour chaque jour d'absence dûe à la maladie ou autres motifs, 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 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 au paragraphe B) ci-avant est épuisée, le salarié n'a plus le droit de s'absenter pour des motifs autres que la maladie (sauf les cas spécifiquement prévus ailleurs dans la présente convention collective) et s'il s'absente pour maladie, il ne sera payé qu'à compter de son quatrième jour d'absence, tel que prévu à l'article 18.03.

E) Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être remplies: Le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail et il doit donner les renseignements suivants:

a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc);

b) La durée approximative de son absence, un (1) deux (2) ou trois (3) jours ou plus;

c) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance; nonobstant ce qui précède, le salarié ne peut pas s'absenter pour autre motif durant la période du 20 décembre au 5 janvier.

d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concertée par les salariés.

F) Jour 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.

18.02 (suite)

G) 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 qu'en cas de maladie et 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 F) et la banque demeure une banque de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe G).

18.03 A) Incapacité à court terme

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie et signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

B) Éligibilité

Trois (3) mois de service.

C) Condition pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

D) Paiement

Pour toute absence dûe 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.

E) Exclusions

a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;

b) Accidents de travail.

18.04 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

18.05 a) L'Employeur contribue à la caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." $ 0.457 cents l'heure travaillée par tous les salariés.

b) À compter du 1er lundi suivant la signature de la présente convention, l'Employeur verse un montant additionnel de cinq cents ($0.05) par heure travaillée par tous les salariés à la Caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc".

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 semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations d'assurance-salaire de courte durée, d'assurance-salaire de longue durée et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

d) Lors de l'augmentation de salaire prévue pour le 21 septembre 1987, l'Employeur convient de contribuer un montant horaire additionnel afin de réfléter les coûts additionnels de primes occasionnées par ladite augmentation de salaire.

18.06 a) L'Employeur contribue à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec dix cents ($0.10) l'heure travaillée par tous les salariés.

b) A compter du 1er janvier 1986, l'Employeur contribue à la Caisse du "Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec" un cent ($0.01) additionnel l'heure travaillée par tous les salariés.

c) A compter du 1er janvier 1987, l'Employeur contribue à la Caisse du "Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec" un cent ($0.01) additionnel l'heure travaillée par tous les salariés.

18.06 (suite)

d) Pour les fins des paragraphes a) b) et c) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations d'assurance-salaire de courte durée, d'assurance-salaire de longue durée et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.07 a) L'Employeur continue à contribuer à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada un montant de vingt-six cents (26¢) l'heure travaillée, trente cents (30¢) l'heure travaillée à compter du 5 janvier 1986 et jusqu'au 31 décembre 1986, le tout devenant négociable le 31 décembre 1986.

b) Pour les fins du paragraphe a) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations d'assurance-salaire de courte durée, d'assurance-salaire de longue durée et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.08 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.09 Tout salarié régulier qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et vingt (20) ans de service a droit à une semaine de travail réduite. Il maintient les avantages de son statut de salarié régulier tel que décrit à l'article 5.05 B) 3) et il est rémunéré au prorata des heures travaillées.

18.09 (suite)

Dans tous les cas, la semaine de travail est d'un minimum de trente (30) heures par semaine et le salarié n'est pas éligible au temps supplémentaire. Le salarié qui choisit de travailler une semaine de travail réduite doit respecter cet horaire durant au moins six (6) mois et doit en aviser le gérant de supermarché.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 a) Tout salarié victime d'une lésion ou maladie professionnelle y compris la rechute ou l'aggravation, reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST), jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnel.

b) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule "Réclamation du Travailleur".

c) Si un salarié régulier est absent du travail pendant plus de deux (2) semaines à cause d'un accident du travail et qu'il ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. en raison de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

19.02 a) Dans chaque supermarché, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et d'au moins deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu.
Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

19.02 (suite)

c) Le comité de sécurité:

1) Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
2) Étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
3) Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
4) Fait des inspections des lieux périodiquement.
5) Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
6) Reçoit copie des avis d'accidents et enquête sur les évènements qui ont causé un accident; il fait des recommandations à l'Employeur pour éviter de tels accidents.

d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé dans un délai de vingt-quatre (24) heures de tout accident de travail à la condition que le salarié en ait informé l'Employeur.

19.03 L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

19.04 Un comité central conjoint paritaire de santé & sécurité est formé d'un (1) salarié par secteur géographique désigné par l'Union et d'un nombre équivalent de représentants nommés par l'Employeur. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard dans tous les supermarchés.

Les membres de ce comité se rencontrent selon un calendrier établi entre les deux (2) parties et le comité opère aux frais de l'Employeur.

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et il ne subit pas de perte de salaire.

20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans toute affaire où le Syndicat et où le salarié n'est pas partie, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Les uniformes et vêtements requis par l'Employeur sont fournis et lavés au besoin par l'Employeur sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par les salariés.
L'Employeur s'engage à fournir annuellement trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariés réguliers et deux (2) aux salariés à temps partiel.
L'Employeur fournit le vêtement adéquat (freezer coat) nécessaire au travail dans le congélateur et/ou réfrigérateur.
L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

21.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

21.03 a) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

b) L'Employeur convient de fournir aux salariés des cases en nombre suffisant pour leurs effets personnels. Ces cases sont munies de fermoir de sécurité dont seul les usagers possèdent la clef. (Autant que possible maximum de deux (2) salariés par case.)
Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

21.04 Les parties reconnaissent que le service et la courtoisie envers les clients constituent l'essence de l'entreprise. Cependant, aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée.

21.05 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

21.06 Salle de repos:

a) Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque supermarché; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

b) Les salariés de l'équipe de nuit peuvent utiliser les fours dans les supermarchés pour réchauffer leur nourriture et dans les supermarchés où il n'en existe pas, l'Employeur met à la disposition des salariés un four micro-ondes.

21.07 En aucun temps, un salarié ne subit de mesures disciplinaires dues à sa performance pour la vente de billet de loterie.

21.08 Il est convenu que l'Employeur avant d'instaurer, sous quelque forme que ce soit, la qualité de vie au travail il y aura négociation entre les parties.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 septembre 1985 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 20 septembre 1988.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

22.02 (suite)

Durant une période de grève ou de lock-out, l'Assurance-Vie et l'Assurance-Santé des salariés et de leurs personnes à charge, assurés par le Régime d'assurance collective des Employés de Commerce de Steinberg Inc., seront maintenues en vigueur.

Cependant, un salarié qui tombe malade durant cette période de grève ou de lock-out ne peut bénéficier de son Assurance-Salaire durant ladite période, mais devient éligible à ce bénéfice à compter du premier jour ouvrable de travail qui suit la grève ou le lock-out. A cette fin, l'Employeur s'engage à verser à la caisse les sommes requises pour acquitter les primes exigées par l'assureur pour la période de grève ou de lock-out.

Signé à Montréal, ce 27 e jour de mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "A-1"

CLASSIFICATIONS
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500

NO. DE CLASS. | CLASSIFICATION

1. GÉRANT - Rayon des Viandes *

2. GÉRANT - Épicerie *

3. GÉRANT - Fruits et Légumes *

4. ASSISTANT-GÉRANT - Viandes *

5. ASSISTANT-GÉRANT - Épicerie *

6. ASSISTANT-GÉRANT - Fruits et Légumes *

7. BOUCHER:
(viandes) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.

8. POISSONNIER:
(charcuterie) - Préposé à l'apprêtage du poisson, au travail général au comptoir à poisson et au service général des clients.

9. BOULANGER:
(Exquis)- Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte.
- Préposé à la fabrication du pain.
- Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.

10. RESPONSABLE DE SECTION:
* a) Produits laitiers (épicerie)
* b) Commande à l'auto (service)
(où un dépot de commande à l'auto est exploité)
* c) Non-alimentaire (Centre-Familial)
(épicerie) (supermarchés 139-153)
* d) Responsable de l'équipe de nuit (épicerie)

11. COMMIS "B":
a) Épicerie et non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.
b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.

12. CHEF DE SECTION:

* a) Commis de bureau (service)
* b) Chef-caissier (service)
* c) Responsable boutique "L'Exquis" (Exquis) (Dans les supermarchés où il y a une boutique de "L'Exquis" exploitée par l'Employeur avec service personnalisé à compter du mardi)
* d) Responsable de la Charcuterie (charcuterie) (Dans les supermarchés où un tel service est exploité par l'Employeur avec un service personnalisé tous les jours de la semaine)
* e) Responsable du comptoir de viande Kosher (Mashgichim)

NOTE: A compter du 21 septembre 1981, tout poste ouvert dans cette classification "Responsable de la Charcuterie" est comblé par un responsable tel que décrit au présent paragraphe et rémunéré au taux prévu à l'annexe "B".

13. COMMIS "A":

Préposé:
a) Emballage des viandes (viande)
b) A la caisse (service)
c) A la boutique des fromages (charcuterie)
d) Au comptoir de charcuterie (charcuterie)
e) A la boutique "L'Exquis" (Exquis)
f) Aide-camionneur (service)
g) A la boutique à café (épicerie)
h) Aux produits en vrac (épicerie)

14. CONCIERGE:
(service)

* Il y a au moins un (1) salarié régulier classifié ainsi dans chaque supermarché concerné, sauf dans les supermarchés où les ventes hedomadaires sont inférieures à $150,000 dans lequel cas il n'y aura pas d'obligation de combler les postes suivants lorsque leurs titulaires auront quitté la Compagnie:
Assistant-gérant Fruits et Légumes, Responsable des produits laitiers, Chef-caissier.

Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont attitrés.

N.B. Les salariés réguliers classifiés "homme de comptoir" actuellement, demeurent ainsi classifiés pour la durée de la convention collective et il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers dans cette classification.
Les salariés réguliers classifiés "commis junior" actuellement, ne peuvent être obligés par l'Employeur à travailler dans une autre classification et ce pour la durée de la convention collective et il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers dans cette classification.

ANNEXE "A-2"

CLASSIFICATIONS
SALARIÉS TEMPS PARTIEL
LOCAL 500

NO. DE CLASS. — CLASSIFICATION

1. BOUCHER:
(viande) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.

2. POISSONNIER:
(charcuterie) - Préposé à l'apprêtage du poisson, au travail général au comptoir à poisson et au service général des clients.

3. COMMIS "B":

a) Épicerie et non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.

b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes

c) Commis Boulangerie (Pain français)
- Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section (Exquis)

4. COMMIS "A":

Préposé: a) Préposé au service général des clients et au travail d'entretien dans la viande (viande)
b) Emballage des viandes (viande)
c) A la caisse (service)
d) A la boutique des fromages (charcuterie)
e) Au comptoir de charcuterie (charcuterie)
f) A la boutique "L'Exquis" (Exquis)
g) Aide-camionneur (service)
h) A la boutique à café (épicerie)
i) Aux produits en vrac (épicerie)

5. AIDE-CAISSIER:
(service) - Préposé à l'emballage des commandes et à des travaux d'entretien dans le supermarché.

NOTE: Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont attitrés.

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ANNEXE "B-1"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A-1")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
4. Asst. Gérant de Rayon de Viande	505.96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. et 6. Asst. Gérant des Rayons Épicerie et Fruits et Légumes	481.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. Boucher	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	-	-
8. Poissonnier	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	-	-
9. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36
10. Responsable de Section	475.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Commis "B"	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	-	-	-
12. Chef de Section	460.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Commis "A"	362.96	372.84	382.72	392.60	402.48	412.36	422.24	432.12	442.52	-	-	-	-
14. Concierge	362.96	376.48	392.08	409.76	442.52	-	-	-	-	-	-	-	-

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine.

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers réguliers sont classifiés "Commis A".
Il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissiers.

ANNEXE "B-2"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A-1")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	39 Mois	42 Mois
4. Asst. Gérant de Rayon de Viande	528.72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. et 6. Asst. Gérant des Rayons Épicerie et Fruits et Légumes	502.64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	--
7. Boucher	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	496.39	512.42	-	-
8. Poissonnier	381.16	386.36	393.64	401.96	411.32	421.72	432.12	442.52	452.92	463.32	490.36	496.39	512.42	-	-
9. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36	496.39	512.42
10. Responsable de Section	497.21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. Commis "B"	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	475.87	486.34	-	-	-
12. Chef de Section	480.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Commis "A"	362.96	372.84	382.72	392.60	402.48	412.36	422.24	432.12	442.52	452.48	462.43	-	-	-	-
14. Concierge	362.96	376.48	392.08	409.76	442.52	452.48	462.43	-	-	-	-	-	-	-	-

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine.

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers réguliers sont classifiés "Commis A". Il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissiers.

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ANNEXE "B-3"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 21 septembre 1985

	RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois
A -	Épicerie	- $53,500					
-	Fruits	- $11,000	494.00	504.40	514.80	525.20	535.60
B -	Épicerie	+ $53,500					
-	Fruits	+ $11,000	504.40	514.80	525.20	540.80	556.40
A -	Viande	- $25,000	514.80	522.60	530.40	538.20	546.00
B -	Viande	+ $25,000	525.20	533.00	540.80	553.80	566.80

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons du groupe visé en 1.01 a) de cette convention et des groupes de gérants de rayons régis par la convention collective du Local 504 et du Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé au bureau de l'Union après chaque période.

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ANNEXE "B-4"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 21 septembre 1987

	RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois
A -	Épicerie	- $53,500							
-	Fruits	- $11,000	494.00	504.40	514.80	525.20	535.60	547.70	559.70
B -	Épicerie	+ $53,500							
-	Fruits	+ $11,000	504.40	514.80	525.20	540.80	556.40	568.90	581.40
A -	Viande	- $25,000	514.80	522.60	530.40	538.20	546.00	558.30	570.60
B -	Viande	+ $25,000	525.20	533.00	540.80	553.80	566.80	579.60	592.30

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons du groupe visé en 1.01 a) de cette convention et des groupes de gérants de rayons régis par la convention collective du Local 504 et du Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé au bureau de l'Union après chaque période.

SUPERMARCHÉS Montréal, etc

ANNEXE "B-5"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boucher	10.30	10.44	10.64	10.86	11.12	11.40	11.68	11.96	12.24	12.52	13.25	--	--
Poissonnier	10.30	10.44	10.64	10.86	11.12	11.40	11.68	11.96	12.24	12.52	13.25	--	--
Commis "B"	10.09	10.20	10.43	10.60	10.79	11.02	11.30	11.58	11.89	12.58	--	--	--
Commis "A"	9.81	10.08	10.34	10.61	10.88	11.14	11.41	11.68	11.96	--	--	--	--
Aide-caissier	6.43	--	6.53	--	6.65	--	7.01	--	7.48	--	7.69	7.79	8.31

SUPERMARCHÉS Montréal, etc

ANNEXE "B-6"

ÉCHELLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

EMBAUCHÉS APRÈS LE 14 novembre 1983

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boucher	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Poissonnier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Commis "B"	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58
Commis "A"	6.56	7.44	8.32	9.21	9.65	10.09	10.53	10.98	11.47	11.96
Aide-caissier	5.20	5.46	5.82	6.19	6.40	6.55	6.71	6.86	7.07	7.28

SUPERMARCHÉS Montréal, etc

ANNEXE "B-7"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	42 Mois	48 Mois
Boucher	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Poissonnier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Commis "B"	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58	12.86	13.15
Commis "A"	6.56	7.44	8.32	9.21	9.65	10.09	10.53	10.98	11.47	11.96	12.23	12.50
Aide-caissier	6.43	6.53	6.65	7.01	--	7.48	--	7.69	7.79	8.31	8.47	8.63
Aide-caissier (1)*	5.20	5.46	5.82	6.19	6.40	6.55	6.71	6.86	7.07	7.28	7.44	7.61

---

* Salariés embauchés après le 14 novembre 1983.

ANNEXE "C"

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

1) Salariés réguliers

a) Les échelles de salaire en vigueur du 21 septembre 1985 au 20 septembre 1987 apparaissent aux Annexes "B-1", "B-3" et "R-2".

b) Pour la première année de la convention collective, les salariés réguliers ont droit à un paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00).

c) Pour la deuxième année de la convention collective, les salariés réguliers ont droit à un paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00).

d) i) Pour la troisième année de la convention collective, i.e. effectif le 21 septembre 1987, les échelles de salaire sont celles apparaissant aux Annexes "B-2", "B-4" et "R-3".

ii) Tous les salariés réguliers qui sont au maximum des échelles de salaire apparaissant aux Annexes "B-1", "B-3" et "R-2" reçoivent une augmentation de salaire de quatre point cinq pourcent (4.5%).

iii) Les autres salariés réguliers reçoivent un paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00). Les salariés recevant un tel paiement forfaitaire ne progressent cependant que jusqu'au maximum des échelles prévues aux Annexes "B-1", "B-3" et "R-2" pour la durée de la troisième année.

e) Le paiement forfaitaire de mille trois cent dollars ($1,300.00) est payé, au choix du salarié, selon une des options suivantes:

i) 1) Six cent cinquante dollars ($650.00) payable le 1er jeudi de décembre 1985, 1986 et 1987 aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) Six cent cinquante dollars ($650.00) payable le 1er jeudi de juin 1986, 1987 et 1988 aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

ii) 1) Pour la première année de la convention collective, trois cent dollars ($300.00) payable le 14 novembre 1985 et cent dollars ($100.00) payable chaque premier jeudi de chaque mois suivant aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

1) **Salariés réguliers (suite)**

e) ii) (suite)

2) Pour la deuxième et la troisième année de la convention collective, deux cent dollars ($200.00) payable le premier jeudi du mois d'octobre et cent dollars ($100.00) payable le premier jeudi de chaque mois suivant aux salariés réguliers actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) **Salariés à temps partiel**

a) Les échelles de salaire en vigueur du 21 septembre 1985 au 20 septembre 1987 apparaissent aux Annexes "B-5", "B-6", "R-4" et "R-5".

b) Pour la première année de la convention collective, les salariés à temps partiel ont droit à un paiement forfaitaire équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée.

c) Pour la deuxième année de la convention collective, les salariés à temps partiel ont droit à un paiement forfaitaire équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée.

d) i) Pour la troisième année de la convention collective, i.e. effectif le 21 septembre 1987, les échelles de salaire sont celles apparaissant à l'Annexe "B-7" et "R-6".

ii) Tous les salariés à temps partiel qui sont au maximum des échelles de salaire apparaissant aux Annexes "B-5", "B-6" et "R-4", "R-5" reçoivent une augmentation de salaire de quatre point cinq pourcent (4.5%).

iii) Les autres salariés à temps partiel reçoivent un paiement forfaitaire équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée. Les salariés recevant un tel paiement forfaitaire ne progressent cependant que jusqu'au maximum des échelles prévues aux Annexes "B-5", "B-6" et "R-4", "R-5" pour la durée de la troisième année.

e) Le paiement forfaitaire de quarante cents (40¢) l'heure travaillée est calculé et payé, au choix du salarié, selon une des options suivantes:

2) **Salariés à temps partiel** (suite)

e) (suite)

i) 1) Le 1er jeudi de décembre 1985, 1986 et 1987, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée pendant les six (6) mois précédent le 15 novembre de chacune des années payable aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) Le 1er jeudi de juin 1986, 1987 et 1988, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée pendant les six (6) mois précédent le 15 mai de chacune des années payable aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

ii) 1) Pour la première année de la convention collective, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée en septembre et octobre 1985 payable le 14 novembre 1985 aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement et pour chaque mois suivant, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée durant le mois précédent payable le premier jeudi du mois aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

2) Pour la deuxième et la troisième année de la convention collective, un montant équivalent à quarante cents (40¢) l'heure travaillée durant le mois précédent payable le premier jeudi de chaque mois aux salariés à temps partiel actifs sur la liste de paie en date du paiement.

ANNEXE "D"

FORMULE DE DISPONIBILITÉ
EMPLOYÉ TEMPS PARTIEL
LOCAL 500

NOM: _____ SUPERMARCHÉ: _____

NUMÉRO D'EMPLOYÉ: _____ CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETÉ: _____ RAYON: _____

DISPONIBILITÉ À COMPTER DU: _____

	AM	PM	PM
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			

N.B.: X : 00.01 à 24:00 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible soit sur l'équipe de jour ou de nuit.

J : 07:30 à 22:00 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de jour.

Z : 21:00 à 8:30 a.m. heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de nuit.

0 : Indique que le salarié à temps partiel est non disponible pour une journée complète.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

A COMPLÉTER PAR LES SALARIÉS TEMPS PARTIEL
INTÉRESSÉS À TRAVAILLER DANS UN AUTRE RAYON

	TÂCHES	CLASSIFICATION		RENCONTRE EXIGENCES	DÉSIRE TRAVAILLER
Épicerie	Commis	Commis "B"	*		
	Boutique à café	Commis "A"	*		
	Produits en vrac	Commis "A"	*		
Exquis	Boulangerie	Commis "B"	*		
	Exquis	Commis "A"	*		
Fruits et Légumes	Commis	Commis "B"	*		
Viandes	Emballage	Commis "A"			
	Commis	Commis "A"	*		
	Boucher				
Charcuterie	Poissonnier				
	Commis	Commis "A"	*		
Service	Commis-Caissier	Commis "A"			
	Aide-Caissier		*		
Boulangerie Production	Commis Production	Commis Production	*		

* Peut généralement être fait sans entraînement

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ (E): _____

SIGNATURE DU GÉRANT: _____

FORMULE COMPLÉTÉE LE: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Employé

ANNEXE/APPENDIX "E"

DEMANDE DE TRANSFERT/REQUEST FOR TRANSFER
SALARIÉS RÉGULIERS/REGULAR EMPLOYEES

LOCAL 500 - 504 - 486

NOM DU SALARIÉ:_____ LOCAL:_____
EMPLOYEE'S NAME:

NO. D'EMPLOYÉ:_____ SUPERMARCHÉ:_____
EMPLOYEE'S NUMBER: SUPERMARKET:

DATE D'ANCIENNETÉ:_____ RAYON:_____
SENIORITY DATE: DEPARTMENT:

NO. CLASSIFICATION:_____ POSTE ACTUEL:_____
CLASS NUMBER: PRESENT JOB:

Je demande à être transféré dans le(s) supermarché(s) suivant(s)
I request to be transferred to the following store(s).

(Local 486 - maximum : 3)_____

(Local 500 - maximum : 5)_____

(Local 504 - maximum : 2)_____

Cochez le(s) poste(s) désiré(s) pour fins de transfert dans votre classification.
Check the job(s) requested for transfer in your own classification.

RESPONSABLE DE SECTION
LEAD HAND

- ☐ Produits laitiers / Dairy products
- ☐ Commande à l'auto / Car order
- ☐ Responsable équipe de nuit / Night keyman

COMMIS "B"
CLERK "B"

- ☐ Epicerie / Grocery
- ☐ Fruits & Légumes / Produce

CHEF DE SECTION
SECTION HEAD

- ☐ Commis de bureau / Office clerk
- ☐ Chef-caissier / Head cashier
- ☐ Exquis / Exquis
- ☐ Charcuterie / Delicatessen

COMMIS "A"
CLERK "A"

- ☐ Emballage des viandes / Meat packaging
- ☐ Caisse / Cash
- ☐ Boutique des fromages / Cheese boutique
- ☐ Comptoir de charcuterie / Delicatessen counter
- ☐ Boutique l'"Exquis" / "Exquis" boutique
- ☐ Boutique à café / Coffee boutique
- ☐ Produits en vrac / Bulk products

N.B. S'applique aux salariés réguliers seulement. Applies to regular employees only.

Signature du salarié:_____ Demande faite le:_____
Employee's signature: Date of request:

Signature du gérant:_____
Manager's signature:

Copie au : Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Local concerné

Copy to : Supermarket Manager
Steward
Labour Relations
Local concerned

ANNEXE "F"

Régulier
Temps partiel

DEMANDE DE RÉTROGRADATION
LOCAL 500

Nom du salarié: _____ Supermarché: _____

No d'employé: _____ Secteur actuel: _____

Date d'ancienneté: _____ Département: _____

Date d'embauche: _____ Poste actuel: _____

No de classification actuelle: _____

Je demande à être rétrogradé de mon poste actuel à celui de:

_____

Signature du salarié: _____

Signature du gérant: _____

Demande faite le: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Bureau de l'Union

N.B.: Les demandes de rétrogradation pour les salariés à temps partiel sont faites à l'intérieur du supermarché et les formules ne sont pas envoyées aux Relations du Travail.

ANNEXE "G"

CONFIRMATION DE MOUVEMENT DE PERSONNEL
LOCAL 500

Date: _____ Supermarché: _____

Nom du salarié: _____ No classification actuelle: _____

No d'employé: _____ Département: _____

Date d'ancienneté: _____ Poste actuel: _____

Suite à votre demande nous vous confirmons par la présente le changement suivant:

Votre promotion au poste de _____ Supermarché _____

Votre choix de transfert au _____ Supermarché _____

Votre choix de poste de _____ Supermarché _____

Votre rétrogradation au poste de _____ Supermarché _____

Ce changement prendra effet à compter du : _____

Signature: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Bureau de l'Union

ANNEXE "H"

DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
LOCAL 500

Nom: _____ No de salarié: _____

Adresse: _____ No de tél: _____

_____

Code Postal: _____ Salarié: Régulier
Temps partiel

No du supermarché: _____ Ancienneté: _____

Classification: _____

Rayon: _____

Raison de la demande: _____

_____

_____

Premier jour de l'absence: _____ Date probable de retour: _____

Si conjointement au permis d'absence, on utilise des crédits de vacances, spécifiez les dates des vacances: _____

_____

A COMPLÉTER SEULEMENT POUR DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE DE PLUS D'UNE (1) SEMAINE.

_____ _____ _____ _____

Gérant de supermarché Date Signature du salarié Date

C.C. 1) Vice-Président Ressources Humaines
2) Bureau de l'Union
3) Gérant de supermarché

N.B. Si la demande du permis d'absence est d'une (1) semaine et moins, elle doit être autorisée par le gérant du supermarché.

ANNEXE "I"

CHANGEMENT DE STATUT
RÉGULIER À TEMPS PARTIEL
LOCAL 500

Nom du salarié: _____ Supermarché: _____

No d'employé: _____ Secteur actuel: _____

Date d'ancienneté: _____ Département: _____

Date d'embauche: _____ Poste actuel: _____

Je demande à ce que mon statut de régulier change pour celui de temps partiel.

Date effective: _____

Supermarché: _____

Signature du salarié: _____

Signature du gérant: _____

Demande faite le: _____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations du Travail
Bureau de l'Union

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Re: Ratio de salarié régulier / temps partiel

Suite aux négociations, les parties ont convenu que:

- L'application du ratio de salariés réguliers/temps partiel n'aura pas pour conséquence directe de mettre à pied les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur en date du 27 octobre 1985.

- L'Employeur pourra transférer uniquement des salariés réguliers volontaires ou des salariés réguliers qui ont fait une demande de transfert en vertu du paragraphe 5.06 a) et b) pour atteindre le ratio prévu à la présente convention collective.

Signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "K"

LETTRE D'ENTENTE
entre
STEINBERG INC.
et
UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Re: Particularités propres au statut de préposé au comptoir de viande "Kosher" (Mashgichim).

Il est entendu entre l'Employeur et l'Union que les éléments apparaissant à la lettre du 5 novembre 1980 et transmise par le Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au Président du Local 500 et celle du 14 novembre 1980 transmise par le Président du Local 500 au Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au sujet de particularités propres au statut du préposé au comptoir de viande Kosher (Mashgichim) au supermarché no 162, sont reconduits et continuent de s'appliquer pour la durée de la présente convention collective y compris les dispositions applicables de la nouvelle convention collective. (1985-1988)

Signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "L"

ADDENDUM à la convention intervenue le 28ième jour d'octobre 1978, entre Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, relativement au Régime de Retraite des Employés de Commerce:

Par la présente, les parties acceptent que la définition de "Employé" apparaissant à l'article 4 du paragraphe 17 de la convention relative au "Régime de retraite des employés de Commerce" inclut le gérant de département de chaque magasin exclu de l'unité d'accréditation selon la convention collective.

Ce gérant de département doit être considéré comme faisant partie de l'unité d'accréditation aux fins de la convention relative au Régime de retraite seulement, et un tel gérant de département désigné par la Compagnie, peut, à son choix, devenir ou demeurer membre du Régime de retraite des Employés de Commerce.

Signé à Montréal, ce 28ième jour d'octobre 1978.

POUR LE COMPTE DES LOCAUX
486, 500, 503, 504, 508, 1973
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Affiliée à l'Union
Internationale des Employés
de Commerce

Clifford Evans

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

Stanley F. English

ANNEXE "M"

Le 27e jour du mois de janvier 1986

Monsieur,

La présente est pour confirmer que la Compagnie n'a pas l'intention de modifier unilatéralement sa "Politique des Caisses" pendant la durée de la convention collective. Si de telles modifications étaient jugées nécessaires elles feront l'objet d'une entente préalable avec l'Union avant leur mise en application.

Bien à vous,

Le Vice-Président,
Régie des supermarchés
Jacques Lacas

ANNEXE "N"

Steinberg Inc.
Plaza Alexis-Nihon
1500 Atwater, Montréal, Canada H3Z 1Y3

Le 2 novembre 1981

Monsieur Tom Kukovica
Président, Union des Employés de Commerce
Local 500
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Bureau 100
Montréal (Québec)
H3M 3B2

Monsieur,

La présente confirme que les coûts pour "service passé" tel que décrit aux paragraphes 5 et 7 de l'Annexe I à la convention collective, signée le 28 octobre 1978 par Monsieur Cliff Evans pour les locaux 486, 500, 503, 504, 1973 de l'U.E.C. et par Monsieur Stanley F. English pour Steinberg Inc., ont été payés en entier soit, par le transfert d'actifs des caisses du Régime de retraite des employés de Steinberg Inc. et du Régime par participation différée aux bénéfices à la caisse du Régime de retraite des employés de commerce du Canada, soit par des paiements de 8¢ l'heure travaillée.

Si toutefois, suite à une évaluation actuarielle, ces sommes étaient insuffisantes pour régler les coûts, nous continuerions à effectuer les paiements de 8¢ l'heure travaillée jusqu'au paiement intégral de notre passif aux termes de l'entente susmentionnée.

Espérant ces renseignements satisfaisants, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jean-Claude Desmarchais
Directeur, Régimes de retraite

JCD/cm

ANNEXE "O"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Tous les griefs concernant des cas de congédiements ou des griefs d'interprétation de la convention collective fait selon le paragraphe 7.07 sont discutés lors d'une rencontre obligatoire entre les parties avant que le grief soit déposé au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre ou qu'un arbitre choisi par les parties soit saisi d'un grief.

Signé à Montréal, ce 22 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "P"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Si la loi ou un jugement d'une Cour autorise l'ouverture des supermarchés le dimanche ou à des heures d'affaires autres que celles présentement autorisées, ou si la Compagnie ouvre ses supermarchés ou une partie de ceux-ci dû à une situation provoquée par une compétition significative, les parties conviennent, nonobstant toutes dispositions contraires de la présente convention collective, de négocier dans les meilleurs délais les modalités applicables quant aux taux de salaire et à la distribution de ces heures. À défaut d'entente dans un délai d'une (1) semaine, les parties soumettent le tout à un arbitre dont la décision lie les parties.

Signé à Montréal, ce 17 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "Q"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, Local 500
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Les parties ont convenu de former un comité de travail composé de cinq (5) représentants de chaque partie dans le but de mieux décrire les exigences normales de chacun des postes contenus dans les différentes classifications. À cette fin, le comité de travail a pour mandat:

1) d'étudier chacun des postes de travail;

2) de dresser la liste des principales fonctions et responsabilités de chacun des postes sans en faire une description exhaustive;

3) de définir les exigences normales de chacun des postes.

Chaque partie doit nommer ses représentants respectifs dans un délai maximum de soixante (60) jours suivant la date de signature de la convention collective.

Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire lors des rencontres avec l'Employeur.

Le comité de travail doit présenter ses recommandations aux deux (2) parties dans un délai n'excédant pas six (6) mois suivant le début de ses travaux.

S'il survient une mésentente qui ne peut être réglée à la satisfaction des deux (2) parties, l'une ou l'autre des deux (2) parties peut mettre fin aux travaux du comité en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'autre partie.

Signé à Montréal, ce 27e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

ANNEXE "R-1"

LETTRE D'ENTENTE

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS DE LA BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ARTICLE I - ENTENTE PARTICULIÈRE

1.01 Il est entendu que la Boulangerie est considérée comme étant un cinquième rayon et doit être considéré comme tel à la clause 1.01 b) de la présente convention collective.

1.02 Ce rayon de la Boulangerie comprend les deux (2) emplacements suivants:

6855 Clanranald, Côte St-Luc
(Square Décarie) (176)

3195 boul. St-Martin ouest, Chomedey
Laval (177)

1.03 Classifications des salariés de la Boulangerie de Laval-(177) et Décarie-(176)

Salariés réguliers

1. * Gérant Boulangerie et Pâtisserie

2. * Assistant-Gérant Boulangerie et Pâtisserie

3. Boulanger
   - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte;
   - Préposé à la préparation et fabrication de tous les produits de la Boulangerie;
   - Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.

4. Pâtissier
   - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte;
   - Préposé à la préparation, fabrication et finition de tous les produits de pâtisserie;
   - Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.

1.03 (suite)

5. Commis de Production
   - Préposé au travail général de la production dans le rayon de la Boulangerie (Laval 177) Décarie (176)

6. * Chef de section
   - (Commis de bureau)

* Il y a au moins un (1) salarié régulier classifié ainsi dans chaque Boulangerie concernée.

Salariés à temps partiel

3. ** Boulanger
4. ** Pâtissier
5. Commis de Production

** L'Employeur peut embaucher des boulangers et/ou des pâtissiers à temps partiel durant le mois de décembre. De plus, lors de situations incontrôlables (maladie et/ou vacances des salariés remplaçant), l'Employeur peut embaucher des boulangers et/ou des pâtissiers à temps partiel après avoir préalablement avisé par écrit l'Union en précisant la date du début et fin de l'embauchage.

1.04 Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe, sauf les clauses précisées dans la présente Annexe.

ARTICLE II - HEURES DE TRAVAIL

2.01 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur:

A) L'Employeur peut former trois (3) équipes de travail soit l'équipe de jour, l'équipe de soir et l'équipe de nuit.
   a) L'horaire des salariés de l' "équipe de jour" s'étale entre six heures (6h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) sans aucune prime tel que prévue à la clause 9.03 g) de la présente convention collective.
   b) L'horaire des salariés de l' "équipe de soir" s'étale entre quinze heures (15h00) et vingt-quatre heures (24h00).
   c) L'horaire des salariés de l' "équipe de nuit" s'étale entre vingt-et-une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

2.01 B) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de l'équipe de jour de la Boulangerie est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures consécutives maximum.

C) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de l'équipe de soir de la Boulangerie est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours (soirs) consécutifs de huit (8) heures consécutives maximum.

D) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de l'équipe de nuit de la Boulangerie est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) consécutifs de neuf point vingt-cinq (9.25) heures consécutives par jour (nuit).

E) Pour ce qui est de l' "équipe de soir", l'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieure de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de soir.
S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, l'Employeur assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

F) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de l'équipe de soir de la Boulangerie est de moins de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours (soirs) consécutifs de huit (8) heures consécutives maximum et quatre (4) heures minimum par jour.

ARTICLE III - PRIME DE SOIR

3.01 Le salarié qui travaille sur l'équipe de soir reçoit la prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure à partir de quinze heures (15h00).

ARTICLE IV - REPAS

4.01 Le salarié de l'équipe de jour, de l'équipe de soir et de l'équipe de nuit, a droit à trente (30) minutes pour son repas.

ANNEXE "R-1"

ARTICLE V - TRANSFERT

5.01 Nonobstant ce qui est prévu à la clause 5.17 b) et c) de la présente convention collective concernant des transferts temporaires dans un même secteur géographique, l'Employeur peut procéder à des transferts temporaires de salariés réguliers et/ou à temps partiel entre les Boulangeries de Laval (177) et Décarie (176).

ARTICLE VI - FONCTIONS SYNDICALES

6.01 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés dans le rayon de production des Boulangeries de Laval (177) et Décarie (176).

De plus, l'Union peut élire ou désigner un assistant-délégué pour représenter les salariés de l'équipe du soir.

Signé à Montréal, ce 27 e jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 500 TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

STEINBERG INC.

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-2"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
1. Gérant Boulangerie et Pâtisserie (1)	566.80	--	592.80	--	618.80	--	644.80	--	665.60	--	--	--	--
2. Assistant-Gérant Boulangerie et Pâtisserie	505.96	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36
4. Pâtissier	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36
5. Commis de production	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	--	--	--
6. Chef de section	460.20	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(1) Aucun boni hebdomadaire

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-3"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	39 Mois	42 Mois
1. Gérant Boulangerie et Pâtisserie (1)	566.80	--	592.80	--	618.80	--	644.80	--	665.60	680.00	695.60	--	--	--	--
2. Assistant-Gérant Boulangerie et Pâtisserie	528.72	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3. Boulanger	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36	496.39	512.42
4. Pâtissier	399.36	406.64	413.92	421.20	429.52	436.80	444.08	451.36	459.68	466.96	474.24	481.52	490.36	496.39	512.42
5. Commis de production	373.36	377.52	385.84	392.08	399.36	407.68	418.08	428.48	439.92	465.40	475.87	486.34	--	--	--
6. Chef de section	480.90	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(1) Aucun boni hebdomadaire

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-4"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boulanger	10.79	10.99	11.19	11.38	11.61	11.81	12.00	12.20	12.42	12.62	12.82	13.01	13.25
Pâtissier	10.79	10.99	11.19	11.38	11.61	11.81	12.00	12.20	12.42	12.62	12.82	13.01	13.25
Commis de Production	10.09	10.20	10.43	10.60	10.79	11.02	11.30	11.58	11.89	12.58	--	--	--

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-5"

ÉCHELLE DE SALAIRES APPLICABLE AUX NOUVEAUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

EMBAUCHÉS APRÈS LE 14 novembre 1983

En vigueur le 21 septembre 1985

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois
Boulanger	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Pâtissier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25
Commis de Production	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58

BOULANGERIE DE LAVAL (177) ET DÉCARIE (176)

ANNEXE "R-6"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1987

CLASSIFICATION	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 Mois	36 Mois	42 Mois	48 Mois
Boulanger	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Pâtissier	7.63	8.56	9.50	10.43	10.90	11.31	11.81	12.31	12.78	13.25	13.55	13.85
Commis de Production	7.08	7.96	8.84	9.73	10.07	10.61	11.05	11.50	11.99	12.58	12.86	13.15

3776-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

CT. 87-02-M.030

Dossier : M-599-137

Cas : MD-121-08-86

MONTRÉAL, le 2 février 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL,

Robert Levac

'87 FEB -2 11:34

STEINBERG INC.,
Plaza Alexis Nihon "A",
3500, boul. de Maisonneuve,
Montréal, Qc
H3Z IY3

Auparavant : Plaza Alexis Nihon
1500, rue Atwater,
Montréal, Qc
H3Z IX5

Employeur requérant,

-et-

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 500 (T.U.A.C.), Bur. 100,
1405, boul. Henri-Bourassa,
Montréal, Qc
H3M 3B2

Union mise en cause.

D É C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail, afin que la nouvelle adresse de l'employeur apparaisse au certificat d'accréditation .

CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association.

... 2/

Dossier : M-599-137

Cas : MD-121-08-86

POUR CES MOTIFS, le soussigné

MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout elle apparaît l'adresse de l'employeur en celle de :

STEINBERG INC.
Plaza Alexis-Nihon "A",
3500, boul. de Maisonneuve,
Montréal, Qc
H3Z IY3

Robert Levac,
Commissaire général du travail.

RL/dc

M. Jean-Yves Tardif,
Représentant de l'employeur

M. Jacques Toupin,
Représentant de l'union

3776-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

CT.87-02-M-029
Dossier : M-599-137
Cas : MD-138-01-87

MONTRÉAL, le 2 février 1987

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL,

Robert Levac

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C.
1405, boul. Henri-Bourassa ouest,
Bureau 100,
Montréal, Qc
H3M 3B2

Union accréditée,

-et-

STEINBERG INC.,
Plaza Alexis Nihon "A",
3500, de Maisonneuve,
Montréal, Qc
H3Z IY3

Employeur mis en cause.

'87 FEB -2 11:34

D É C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail, pour faire exclure de l'accréditation l'établissement de l'employeur portant le no 37 et situé au 339 boul. Labelle, Rosemère, province de Québec J7A 2H7.

L'Union requérante est accréditée pour représenter :

" *Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception d'un (1) gérant de supermarché, d'un (1) assistant-gérant dans chacun des supermarchés de Steinberg inc. et des personnes au-dessus du rang de gérant pour ses supermarchés situés sur l'Ile de Montréal, Ile Jésus, Laval, ainsi que dans les comtés et districts suivants :*

L'Assomption, Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Châteauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé. "

Dossier : M-599-137
Cas : MD-138-01-87

L'établissement concerné a changé de vocation commerciale qui justifie l'exclusion de l'accréditation.

VU la requête en vertu de l'article 39 du Code du travail;

VU le caractère conjoint de cette requête;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

EXCLUT de l'accréditation l'établissement de Steinberg inc. situé au 339 boul. Labelle, Rosemère, Québec, J7A 2H7.

Robert Levac,
Commissaire général du travail

RL/dc

M. Jacques Toupin,
Président du Local 500
union accréditée.

Me Alain Bilodeau,
Procureur de Steinberg inc
employeur mis en cause.

599-137

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 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.
Situé au
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

REÇU
FEV 23 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ, CTM

ou ses successeurs
ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

Supermarchés - 1981-1983

(3109)
Microfilmé

TABLE DES MATIÈRES

NON DISCRIMINATION . . . . . ii.
INTERPRÉTATION DES TERMES . . . . . ii.
NOTES . . . . . iv.
ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 1
ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION 4
ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE 6
ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES 8
ARTICLE V - ANCIENNETÉ 12
ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI 31
ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS 34
ARTICLE VIII - ARBITRAGE 36
ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL 38
ARTICLE X - PAUSES ET REPAS 44
ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 46
ARTICLE XII - SALAIRES 48
ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS 51
ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES 53
ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES 58
ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES 59
ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE 60
ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE 63
ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 67
ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES 69
ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES 69
ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION 71
ANNEXE "A" - DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS
ANNEXE "B" - ECHELLES DE SALAIRES:
Salariés réguliers - 21 septembre 1981 1
" " - 20 septembre 1982 2
Gérants de rayon - 21 septembre 1981 3
" " - 20 septembre 1982 4
Salariés à temps partiels - 21 septembre 1981 . . . 5
" " " - 20 septembre 1982. . . . 6
" " " - 29 août 1983 7
ANNEXE "C" - AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ
ANNEXE "D" - FORMULE DE DISPONIBILITÉ TEMPS PARTIEL
ANNEXE "E" - FORMULE DE TRANSFERT RÉGULIER
ANNEXE "F" - FORMULE DE PROMOTION RÉGULIER
ANNEXE "G" - FORMULE DE PROMOTION TEMPS PARTIEL
ANNEXE "H" - FORMULE DE RÉTROGRADATION
ANNEXE "I" - FORMULE CONFIRMATION MOUVEMENT DE PERSONNEL
ANNEXE "J" - FORMULE DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE
ANNEXE "K" - PARTICULARITÉS PROPRES AU MASHGICHIM
ANNEXE "L" - ADDENDUM

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

a) Salarié:
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) Salarié régulier:
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-sept (37) heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:
Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-sept (37) heures par semaine.

d) Supermarché:
Etablissement d'alimentation, parfois désigné par les termes magasin ou marché, exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

e) Promotion:
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait. Cependant le changement de statut de salarié temps partiel à salarié régulier est considéré comme une promotion, même si le maximum de l'échelle de salaire de la classification convoitée est égale ou inférieur. L'interprétation du terme "promotion" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

f) Rétrogradation:
Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait. L'interprétation du terme "rétrogradation" ne s'applique pas à l'intérieur de la classification de gérant de rayon.

g) Transfert:
Désigne la mutation d'un salarié d'un supermarché à un autre.

h) Jour:
A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

i) Jour ouvrable:
Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01. La définition du terme "jour ouvrable" n'a pas pour effet de régir les heures d'ouverture des supermarchés ni d'interdire le travail un jour non ouvrable.

j) Mise à pied: (salarié régulier)
Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

k) Mise à pied: (salarié à temps partiel)
Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant sept (7) semaines consécutives ou plus.

NOTES

a) Masculin - féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

Pluriel - Singulier

A moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel, et vice-versa.

b) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

c) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent si l'Union l'exige par écrit.

d) Langue de communication

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel, et la langue de travail officielle est le français pour les communications parlées et/ou écrites entre l'Employeur et les salariés, à moins de stipulation contraire dans la présente convention. La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par le paragraphe précédent.

e) Titres et sous-titres

Les titres des articles et les sous-titres des clauses sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant dans les supermarchés situés dans les régions suivantes:
Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception d'un (1) assistant-gérant de supermarché, d'un (1) gérant de supermarché de Steinberg Inc. et des personnes au-dessus du rang de gérant pour ses supermarchés situés sur l'Ile de Montréal, Ile Jésus, Laval, ainsi que dans les comtés et districts suivants:
l'Assomption, Vaudreuil-Soulanges, Beauharnois, Châteauguay, Laprairie, Taillon, Laporte, Chambly, Verchères, Richelieu, St-Hyacinthe, Iberville, St-Jean, Huntingdon, Argenteuil, Deux-Montagnes, Terrebonne, Prévost, Joliette-Montcalm, Berthier, Maskinongé.

Secteurs géographiques:
Aux fins d'application des clauses où les termes "secteur géographique" sont mentionnés, il est convenu que l'accréditation est divisée en cinq (5) secteurs géographiques qui sont les suivants:
Secteur géographique NORD (au nord de la ligne de démarcation formée par la Rivière des Prairies):
Magasins nos.: 7, 18, 37, 52, 64, 71, 85, 88, 99, 120, 122, 123, 127, 133, 135, 152, 157, 168, 175.
Secteur géographique EST (à l'est de la ligne de démarcation formée par le boul. St-Laurent):
Magasins nos.: 12, 17, 19, 23, 24, 27, 28, 34, 36, 45, 56, 57, 62, 63, 67, 69, 72, 74, 80, 87, 106, 130, 132, 136, 147.
Secteur géographique OUEST (à l'ouest de la ligne de démarcation formée par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 a) (suite)

Magasins nos.: 15, 16, 21, 22, 38, 55, 59, 76, 79, 89, 97, 102, 139, 143, 151, 153.

Secteur géographique CENTRE (au nord par le boul. Gouin, au sud par la rue St-Jacques - St-Antoine, à l'est par le boul. St-Laurent et à l'ouest par le boul. Laurentien - Décarie dans le comté St-Luc Westminster):

Magasins nos.: 1, 4, 29, 30, 32, 39, 43, 46, 47, 50, 68, 77, 95, 115, 124, 137, 162.

Secteur géographique SUD (au sud de la ligne de démarcation formée par le fleuve St-Laurent):

Magasins nos.: 2, 14, 48, 51, 58, 83, 84, 100, 103, 107, 113, 114, 116, 126, 140, 149, 150, 158, 159, 172, 180.

b) Les rayons dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:

1) viande;
2) fruits et légumes;
3) épicerie;
4) service.

Si l'Employeur introduit une nouvelle boutique dans un supermarché, durant la vie de la présente convention, il en informe au préalable l'Union par écrit dans les quinze (15) jours précédant l'introduction en spécifiant dans quel rayon appartient cette nouvelle boutique.

c) Dans l'éventualité où l'Union obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un supermarché de l'Employeur non couvert par cette convention, cette dernière s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en modifiant ce qui doit être modifié en vertu du Code du Travail.

1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.03 Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) fois par année une liste indiquant: les noms des gérants de secteur, des gérants de supermarché et assistants-gérants de supermarché ainsi que les numéros des supermarchés dont ils sont responsables et l'Union fournit à l'Employeur deux (2) fois par année une liste indiquant: les noms des représentants syndicaux ainsi que les numéros des supermarchés dont ils sont responsables. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de grief et/ou arbitrage.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

1) Le gérant du supermarché et les personnes cadres ayant un rang supérieur au gérant de supermarché peuvent effectuer tout travail inhérent à leur fonction.

2) L'Employeur peut assigner un (1) gérant de service exclu de l'unité d'accréditation dans chaque supermarché.
Le gérant de service est considéré comme l'assistant-gérant du supermarché et peut effectuer tout travail inhérent a sa fonction.

3) La pratique existante quant aux travaux de réparation et à l'entretien est maintenue.

c) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute de travail manuel sauf dans les cas de démonstrations d'échantillons où les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ne peuvent remplir les étalages.

d) Dans les cas d'ouverture de nouveaux supermarchés et de rénovation, (c'est-à-dire, le travail de restauration complète d'un supermarché) un délai d'une (1) semaine est loisible. L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation en indiquant le supermarché concerné et la date du début de la rénovation.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 c) et 1.04 d), il doit calculer au taux de dix-huit dollars ($18) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention contrevient aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des clauses de la convention qui peut être ainsi invalidée. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'Article VIII de la présente convention.

1.07 a) L'Employeur autorise l'affichage a l'entrée du supermarché et à la vue de tous, d'un décalque officiel du Local 500, TUAC - UFCW du modèle déjà fourni.
b) Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

a) de maintenir l'ordre et le rendement;
b) d'établir les exigences raisonnables et nécessaires pour remplir chaque tâche;
c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;
d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 e) de choisir et faire manipuler par le salarié les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujets à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques ne doivent pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de réduction de salaire pour le salarié régulier en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paye.

3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations sydicales et les frais d'initiation dans les dix (10) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués pour chaque supermarché séparément.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'information générale comprenant les indications suivantes; ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:

ARTICLE 111 - ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

- les heures travaillées;
- numéro du supermarché où le salarié travaille;
- le salaire brut hebdomadaire;
- le salaire brut horaire;
- numéro matricule de chaque salarié;
- nom et prénom au complet;
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;
- date de naissance;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- date de crédit d'ancienneté;
- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie de l'Union;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T-4 remise au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
- total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- total cotisation pour chaque supermarché séparément;
- total initiation pour chaque supermarché séparément.

Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement à l'Union sur bande magnétique ou sur rapport écrit, selon le cas.

3.05 L'union convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Le gérant du supermarché ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.07 Si un vote est décrété par l'Union pour la formation de son exécutif, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des supermarchés.
La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès aux supermarchés durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Ces représentants doivent d'abord signaler leur présence au gérant du supermarché ou s'il est absent, à la personne en charge.
Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès au supermarché après les heures d'ouverture pour constater que les termes de la convention collective sont observés après avoir avisé le gérant du secteur ou son remplaçant de la date et du supermarché qu'il veut visiter.
Aux fins de discussion d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, le gérant produit les documents nécessaires et disponibles.

4.02 Tout salarié assigné ou élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période de douze (12) mois au maximum. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:

- le plan d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement des frais ainsi encourus et l'Union convient de les rembourser.

Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans perte de droits acquis par la convention collective pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) aux conditions suivantes:

a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.

c) Il est entendu que le nombre de ces permis d'absence se limite normalement à un (1) par supermarché pour chaque activité. Si ce nombre est de plus de un (1) permis par supermarché, il doit y avoir au préalable entente entre l'Union et le Service du Personnel concerné.

d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par supermarché par année civile pour de tels permis d'absence.

e) Durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autre bénéfices.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 Un délégué d'Union et un assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés selon le choix de l'Union parmi les salariés de chaque supermarché pour représenter les intérêts de tous les salariés du supermarché. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué, bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.
Le délégué ou l'assistant-délégué de jour n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.
Dans les supermarchés où il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

4.05 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.
Le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.
Le délégué d'Union ou l'assistant-délégué, le cas échéant, doit aviser son gérant de rayon avant de quitter son travail.
Aux fins de discussion d'un grief, et/ou d'informations relatives à l'application de la convention collective, le gérant produit les documents nécessaires et disponibles.

4.06 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués et assistants-délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant du supermarché ou son remplaçant.

4.07 a) Les délégués d'Union et assistants-délégués ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.07 (suite)

b) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union et d'un assistant-délégué d'Union sans son consentement.

4.08 Les délégués d'Union et les assistants-délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.

4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:

1) Avis d'élection - résultats d'élection - nominations d'officiers.
2) Avis de réunion ou d'assemblée.
3) Avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de ces avis est remise à l'Employeur en même temps.

L'Union peut identifier sur le tableau d'affichage le délégué ou les assistants-délégués d'Union du supermarché.

4.10 a) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de neuf (9) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au Service du Personnel de la division concernée et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.12 a) L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à part égale les coûts de location de salle pour fins de négociations de la convention collective.

b) L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à part égale les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

4.13 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans tous ses supermarchés d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective.

b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

c) i) Si une personne est a l'emploi de l'Employeur et qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle désire intégrer l'unité, elle ne peut utiliser son ancienneté pour empêcher une promotion et/ou déplacer un ou des salariés de l'unité de négociation. Dans tous les cas, il doit y avoir entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

ii) Si une personne travaille dans les supermarchés d'alimentation au détail de l'Employeur dans la juridiction de l'Union et qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (tel que défini en 1.01 et qu'elle désire intégrer l'unité d'accréditation la procédure suivante doit être appliquée:

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.01 c) ii) (suite)

1) La personne désirant intégrer l'unité d'accréditation doit faire une demande écrite au préalable à l'Employeur, en spécifiant son nom, ses années de service auprès de celui-ci, le numéro du supermarché et la fonction qu'il occupe présentement. La personne doit spécifier quelle fonction elle désire intégrer. L'Employeur fait parvenir à l'Union une copie de la demande d'intégration lui ayant été soumise.

2) L'Union s'engage a reconnaître les années de service auprès de l'Employeur pour l'application générale de la convention collective, cependant lors de l'intégration d'un tel salarié, l'Union lui reconnaît ses années de service acquises dans l'unité de négociation pour l'application des clauses concernant les mise à pied, les rappels au travail, les postes disponibles et/ou vacants et les promotions. La demande d'intégration prévue au paragraphe précédent est considérée comme une demande faite en vertu de l'article 5.06 et cette candidature est étudiée en concurrence avec celles faites en vertu dudit article.

d) Les vingt-deux (22) premiers jours d'emploi travaillés de tout salarié régulier constituent une période de probation.

Les cent cinquante (150) premières heures travaillées et/ou quatre (4) mois calendrier, la première des évantualités, de tout salarié à temps partiel constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 (suite)

e) Une liste d'ancienneté pour chaque secteur géographique est faite deux (2) fois par année, le 1er janvier et le 1er juillet. Cette liste indique la date d'embauche, la date d'ancienneté, la date de crédit d'ancienneté de chaque salarié, sa classification, le numéro d'assurance sociale, le numéro du salarié et le numéro du supermarché où il travaille et est disponible dans chaque supermarché de ce secteur. Une copie de la liste est remise au délégué d'Union et une autre copie est adressée au bureau de l'Union.

f) La liste d'ancienneté du secteur approprié est affichée la deuxième semaine de janvier et la deuxième semaine de juillet de chaque année dans chaque supermarché de ce secteur pendant une période de trois (3) semaines. Copie d'une telle liste est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage. Tout salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

g) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention collective.

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

1) S'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou arbitrage.

2) S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission.

3) S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois.

4) a) Si un salarié régulier s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.02 4) (suite)

ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de cinq (5) jours consécutifs programmés, sans en donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

5) A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

6) Si un salarié à temps partiel ne peut être programmé ou ne peut travailler selon les besoins de l'Employeur durant sept (7) semaines consécutives dû au fait que ce salarié fournit ou modifie sa disponibilité selon l'article 9.09 de façon telle qu'il est impossible pour l'Employeur de le programmer durant une telle période. Cette disposition s'applique pour les salariés à temps partiel qui donnent une disponibilité de lundi et/ou mardi et/ou mercredi seulement.

5.03 a) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

b) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied pour une période continue de neuf (9) mois.

c) Les noms des salariés réguliers mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de neuf (9) mois pour le maintien de leur statut de salarié régulier en mise à pied et du rappel au travail. S'il a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, un salarié ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.03 (suite)

d) L'Employeur rappelle les salariés réguliers qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, par ordre d'ancienneté, dans leur classification ou dans une classification inférieure s'ils peuvent remplir les exigences normales de la tâche.

5.04 a) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis ou Salaire
Moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an et plus	Deux (2) semaines

b) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié régulier en présence du délégué d'union ou l'assistant. Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

c) Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis. Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est adressée à un tel salarié avant la fin de la septième (7°) semaine sans travail. Copie du préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures.

d) Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation qui auraient pour effet d'empêcher l'ouverture du supermarché.

5.05 A) Procédure de mise à pied des salariés réguliers

Pour effectuer une réduction de personnel d'un salarié régulier dans un supermarché, l'Employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la réduction du personnel, les choix suivants: Ces choix s'appliquent aussi pour les salariés qui sont couverts par la clause 5.05 A i).

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

a) Choisir de refuser de travailler à temps partiel et conserver les privilèges prévus à l'article 5.03 c).

b) Etre mis à pied et dans ce cas avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.05 g).

c) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure de son choix. Le salarié régulier ayant fait un tel choix est retribué à l'intérieur de sa nouvelle classification au taux maximum ou a son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux.

d) Déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté d'un secteur géographique de son choix dans sa classification.

e) Un salarié ainsi déplacé en vertu de c) ou d) peut à son tour déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé.

f) Le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans sa classification et affecté par la procédure prévue au paragraphe précédent a les choix suivants:

1) Déplacer, si son ancienneté lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans une classification inférieure. Il reçoit alors le salaire maximum de la classification où il déplace ou celui qu'il avait avant le déplacement, soit le moins élevé des deux. Le salarié ainsi déplacé peut se prévaloir du présent alinéa ou des alinéas 2) ou 3) suivants:

2) Choisir de refuser de travailler à temps partiel et conserver les privilèges prévus à l'article 5.03 c).

3) Etre mis à pied et dans ce cas avoir un droit prioritaire sur le salarié à temps partiel tel que stipulé en 5.05 g).

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

g) Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, le salarié régulier a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) des supermarchés de son choix dans son secteur géographique et conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail conformément aux dispositions de la convention collective.

Un tel salarié conserve son statut de régulier en mise à pied et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) autre supermarché de son secteur géographique pour toutes les heures de travail disponibles.

i) Le salarié régulier qui choisit volontairement de travailler comme salarié à temps partiel en vertu du paragraphe b) est rémunéré au taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent taux, soit le moins élevé des deux.

ii) Quant au salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel en vertu de l'article 5.05 f) 3) il conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continu à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum. S'il y a un poste qui devient disponible dans sa classification originale, un tel salarié doit retourner dans sa classification là où le poste est disponible. S'il refuse de le faire, il se voit retribué au taux de salaire de sa nouvelle classification au taux maximum ou à son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux.

h) Lorsque le salarié régulier reçoit un préavis de mise à pied il doit remplir en même temps la formule de demande de promotion tel que prévu à l'annexe "F" et sa demande prend effet immédiatement.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 A) (suite)

i) Il est convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à ce titre en date du 21 septembre 1980, sauf au cas de force majeure (Act of God).

5.05 B) Procédure de mise à pied des salariés à temps partiel

1) Avant d'effectuer une réduction du personnel parmi les salariés à temps partiel, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le rayon où doit s'effectuer la mise à pied dans son supermarché les choix suivants:
   a) Etre mis à pied;
   b) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel de sa classification ayant le moins d'ancienneté dans un autre rayon en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche;
   c) Le salarié à temps partiel ainsi déplacé en vertu de b) peut à son tour déplacer un autre salarié à temps partiel dans son supermarché en utilisant le même procédé.
   d) Déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son supermarché le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié à temps partiel reçoit le salaire maximum de la classification où il travaille ou celui qu'il avait avant le changement de classification, soit le moins élevé des deux.
2) Dans le cas de fermeture de supermarchés devant affecter des salariés à temps partiel, l'Employeur s'engage à maintenir la pratique passée dans de tels cas.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.05 B) (suite)

3) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de neuf (9) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans son supermarché ou un autre supermarché de son secteur géographique, dans sa classification et/ou rayon selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins du supermarché en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.
S'il refuse un rappel dans un autre supermarché que le sien dans son secteur géographique, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son supermarché.

5.06 Mouvement de personnel des salariés réguliers

Dans le cas des mouvements de personnel indiqués ci-après, L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

a) Promotion:
Une liste de toutes les classifications est distribuée par l'Employeur dans tous les supermarchés. Le salarié régulier a la possibilité de postuler pour un poste dans une classification supérieure à la sienne, le tout de la façon prévue au paragraphe c) du présent article.

b) Transferts et choix de poste:
Tout salarié régulier qui désire obtenir un transfert de supermarché dans son secteur géographique ou dans un autre, dans la même classification s'il rencontre les exigences normales de la tâche ou dans le même poste qu'il occupe, doit en faire la demande de la façon prévue au paragraphe c) du présent article. Ce choix se limite à dix (10) supermarchés.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.06 (suite)

c) Les demandes soumises par les salariés réguliers, en vertu des paragraphes a) et b), sont faites par écrit sur des formules prévues à cette fin et distribuées par l'Employeur dans ses supermarchés, et elles doivent être remplies et expédiées au Service des Relations de Travail, entre le 1er et le 30 janvier, entre le 1er et le 30 mai, et entre le 1er et le 30 septembre de chaque année.
Un exemplaire de ces formules apparaît aux annexes "E" et "F".

d) Rétrogradation volontaire:
Le salarié régulier qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "H". Une demande de rétrogradation est considérée de la même façon que les demandes de transfert et choix de poste et sujette aux mêmes règles d'application; cependant le salarié a le choix des différents secteurs géographiques. Le salarié ainsi rétrogradé est rémunéré de la façon prévue à l'article 6.03 b).

e) Le résultat de la compilation établissant tous les noms des salariés réguliers ayant fait ces demandes est envoyé à l'Union, dont copie au délégué de chaque supermarché. Le salarié régulier ayant soumis une de ces demandes et qui accepte ou refuse le poste offert voit son nom rayé de la liste appropriée jusqu'à ce qu'il produise une nouvelle demande conformément au paragraphe c).

5.07 a) Le choix d'un candidat à une promotion dans une classification supérieure doit se faire parmi les salariés réguliers qui ont postulé conformément à l'article 5.06. L'ancienneté sera prise en considération majeure par l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.07 (suite)

b) S'il s'agit d'un poste de gérant de rayon et d'assistant-gérant, l'Employeur accorde la promotion au salarié régulier ayant postulé conformément à l'article 5.06, et possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'entreprise.
Avant d'accorder une promotion dans ces classifications, l'Employeur peut effectuer des transferts selon l'article 5.17 a) de la convention collective; l'Employeur convient dans ce cas de tenir compte de la liste de demandes de transfert prévue à l'article 5.06 b).

5.08 a) Avant de nommer officiellement le candidat choisi pour une promotion conformément à l'article 5.07 a), l'Employeur considère les demandes effectuées conformément aux paragraphes b) et d) de l'article 5.06 et accorde le poste le cas échéant, au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

b) Le salarié régulier qui aurait obtenu la promotion conformément à l'article 5.07 a), mais qui ne l'obtient pas à cause de l'application du paragraphe a) du présent article, voit sa promotion se déplacer à l'endroit d'où émane le salarié régulier ayant obtenu le poste conformément au paragraphe a) du présent article. En cas de refus du salarié régulier d'accepter ce transfert pour obtenir la promotion, elle est offerte au salarié régulier suivant qui a fait la demande selon l'article 5.06 a) et qui rencontre les conditions prévues à l'article 5.07.

c) S'il arrive qu'aucun candidat n'applique sur un poste ouvert conformément à l'article 5.06 c), l'Employeur affiche le poste ouvert dans les supermarchés de l'unité pendant sept (7) jours avant d'appliquer l'article 5.10 ou d'embaucher un nouveau salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.08 c) (suite)
Si un salarié désire obtenir ce poste ouvert, il doit dans les quatorze (14) jours à compter du ler jour d'affichage soumettre une demande écrite au service des Relations Ouvrières selon la formule telle qu'annexée en "F" et l'article 5.07 prend effet.

d) La procédure prévue aux articles 5.06, 5.07 et 5.08 ne s'applique qu'une fois par promotion.

e) Advenant l'ouverture d'un nouveau supermarché, l'Employeur fait un affichage dans chaque supermarché de l'unité de négociation afin de permettre aux salariés réguliers de postuler par écrit pour les fonctions disponibles dans ce nouveau supermarché selon le paragraphe c) du présent article.

5.09 a) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés de l'unité de négociation le mouvement de personnel suivant du mois précédent:
- la promotion d'un salarié;
- transfert et choix de poste.

Ces avis comportent les renseignements suivants:
- le nom et prénom du salarié;
- son numéro de supermarché avant et après le déplacement;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement;
- son équipe;
- son statut avant et après s'il y a lieu.

Une copie de cet affichage est adressée au bureau de l'Union

b) Si un salarié régulier ayant fait une demande conformément à l'article 5.06 et 5.08 c) et e) juge qu'il aurait dû être choisi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les sept (7) jours suivant l'affichage prévu au paragraphe a).

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.09 (suite)

c) Si le salarié régulier est en absence prévue par la convention au moment du mouvement de personnel, le poste est comblé temporairement jusqu'au retour dudit salarié. Si son absence excède quatre (4) semaines, ledit salarié n'est plus éligible pour ledit mouvement de personnel.

d) L'Employeur doit confirmer par écrit au salarié ayant obtenu la promotion et/ou le transfert et/ou le choix de poste, et de ce fait, le salarié, à partir de la première journée qu'il est affecté à cette nouvelle classification et/ou poste est rétribué au salaire ainsi qu'à tous les bénéfices afférents au poste qu'il occupe et cela inclut la période prévue en 5.12. Il reçoit le salaire immédiatement supérieur de façon à lui procurer une augmentation de salaire et s'il n'est pas au maximum de l'échelle de salaire il continue à progresser dans l'échelle à partir de la date de sa promotion.

5.10 Promotion du statut de salarié temps partiel au statut de salarié régulier

a) Le salarié à temps partiel a la possibilité de postuler pour un emploi régulier en complétant une formule prévue à cette fin et distribuée par l'Employeur dans ses supermarchés, et qui doit être remplie et expédiée au Service des Relations de Travail, entre le 1er et le 30 janvier, entre 1er et le 30 mai et entre 1er et le 30 septembre de chaque année. Le résultat de la compilation établissant tous les noms des salariés à temps partiel ayant fait cette demande est envoyé à l'Union, dont copie au délégué de chaque supermarché.
Un exemplaire de cette formule apparaît à l'annexe "G".

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.10 (suite)

b) Après avoir donné préséance aux demandes de transferts effectués conformément à l'article 5.06 b), 5.06 d) ou 5.01 c) ii) 2), l'Employeur choisit le candidat parmi ceux qui ont postulé conformément au paragraphe a) en prenant en considération majeure l'ancienneté.

c) Durant la première semaine de chaque mois, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les supermarchés de l'unité de négociation la promotion obtenue en vertu du présent article ou l'embauche d'un nouveau salarié régulier. Une copie de cet affichage est envoyée au bureau de l'Union et comprend les mêmes renseignements que ceux prévus en 5.09 a).

Le salarié à temps partiel ayant postulé conformément au présent article et qui juge qu'il aurait dû être choisi peut soumettre un grief en la manière prévue à l'article 5.09 b).

d) Le salarié à temps partiel ayant soumis une telle demande et qui accepte ou refuse le poste offert voit son nom rayé de la liste jusqu'à ce qu'il produise une nouvelle demande conformément au paragraphe a). Dans un tel cas, le poste est offert au salarié à temps partiel suivant qui a fait la demande selon le paragraphe a) et qui rencontre les exigences prévues au paragraphe b).

5.11 a) S'il s'agit d'un poste à temps partiel, le choix d'un candidat à une promotion doit se faire parmi les salariés à temps partiel du même supermarché. L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur.

b) Lorsqu'un poste à temps partiel devient disponible, on accorde la préférence au salarié à temps partiel de la même classification possédant le plus d'ancienneté à l'intérieur de son propre supermarché à la condition qu'il possède les exigences normales de la tâche.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.11 (suite)

c) Un salarié à temps partiel qui désire être rétrogradé dans une classification inférieure dans son supermarché peut en faire la demande à l'Employeur en utilisant la formule prévue à l'annexe "H". Un tel salarié est ainsi rétrogradé à compter du troisième (3°) lundi suivant la remise de cette formule au gérant du supermarché et au délégué d'Union, ou de la date postérieure qu'il indique, et il est rémunéré à partir de ce moment au taux de sa nouvelle classification tel que stipulé à l'article 6.03 b). Sa disponibilité courante continue d'être applicable pour sa nouvelle classification jusqu'à ce qu'il en produise une autre conformément à l'article 9.09.

5.12 Une fois qu'un salarié a été promu conformément aux critères prévus aux articles 5.07 et 5.10 selon le cas, il lui est alors accordé une période d'adaptation de trente (30) jours. Durant cette période, il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché après avoir donné au préalable un avis écrit d'une semaine à l'Employeur dont copie à l'Union. De même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction et son ancien supermarché en procédant de la même façon.
L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période de trente (30) jours additionnels au maximum.

5.13 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation dans les supermarchés de la juridiction de l'Union, une période de douze (12) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve et accumule tous les autres droits et avantages de la convention.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.13 (suite)
Avant l'expiration de cette période, le salarié peut s'il le désire, retourner a son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur avec copie adressée en même temps au bureau de l'Union.
Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié et il doit procéder de la même façon que décrit ci-dessus.
Un tel salarié ne peut avoir qu'une seule telle période pour la durée de la présente convention collective.

5.14 L'embauche d'un nouveau salarié régulier et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application de l'article 5.10.

5.15 L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit et ce dans le groupe de supermarchés du secteur géographique impliqué.
S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre d'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

5.16 Un salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de secteur. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification du même rayon à l'intérieur du même secteur géographique, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.16 (suite)

Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

5.17 a) Lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert d'un salarié régulier d'un supermarché à un autre, le salarié régulier transféré reçoit un avis de sept (7) jours de calendrier avant la date de ce transfert.

L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté.

b) Dans le cas d'un transfert temporaire, le préavis de sept (7) jours de calendrier n'est pas applicable et l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) le volontariat;
2) l'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers des supermarchés avoisinants du même secteur géographique.

c) Lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert temporaire d'un salarié à temps partiel d'un supermarché à un autre supermarché de son secteur géographique, l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

Un salarié à temps partiel non programmé dans son supermarché la journée où le transfert est nécessaire, disponible et volontaire est sujet à un tel transfert temporaire dans sa classification et dans son rayon.

Les salariés à temps partiel du supermarché où le transfert temporaire a été effectué ont un droit prioritaire sur toutes les heures de travail disponibles avant un salarié à temps partiel ainsi transféré temporairement.

d) Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans les cas de transfert temporaire, le salarié ainsi transféré doit retourner à son ancien supermarché dans le plus bref délai possible.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.17 d) (suite)

Les délégués de chacun des supermarchés impliqués dans le transfert temporaire sont préalablement avisés par écrit d'un tel transfert.

e) Un salarié à temps partiel qui désire obtenir un transfert de secteur géographique à cause d'un changement de domicile doit faire parvenir au département des Relations Ouvrières une demande de transfert. Une telle demande est étudiée lors des rencontres prévues à 5.17 f). Un salarié à temps partiel ainsi transféré est soumis aux règles d'application de la clause 5.09 a).

f) Vers la dernière semaine de janvier, de juin et d'octobre, un comité spécial composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer des transferts pour tous les salariés dont les noms apparaissent sur la liste de demandes de transfert et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les supermarchés et doit indiquer les informations suivantes:

- le nom du salarié transféré;
- le numéro de son supermarché avant le transfert;
- le numéro de son supermarché après le transfert;
- sa classification et son rayon;
- sa date d'ancienneté.

Un grief ne peut être soumis pour de tels transferts que par un salarié dont le nom apparaissait sur ladite liste.

5.18 Lorsqu'un salarié désire obtenir un transfert permanent d'une unité d'accréditation à une autre à l'intérieur des supermarchés d'alimentation au détail de l'Employeur et représentés par l'Union des Employés de Commerce ou l'Union Internationale (UFCW) à cause d'un changement de domicile, la procédure suivante doit être suivie:

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.18 (suite)

1) Le salarié doit faire une demande écrite au Service des Relations de Travail de la division où il travaille. Après étude de la demande, l'Employeur informe le salarié concerné de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables, dont copie aux locaux concernés de l'Union.
2) Le transfert d'un tel salarié ne doit jamais occasionner une mise à pied dans le supermarché où le salarié est assigné par l'Employeur.
3) L'Employeur et l'Union s'engagent à reconnaitre toute l'ancienneté d'un tel salarié ainsi transféré comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

5.19 Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un supermarché non régi par la présente convention.

5.20 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande ou de la date qu'il indique sur son avis écrit, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche, et son salaire est en fonction de son ancienneté.

5.21 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

5.22 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ (suite)

5.23 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:
Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception des clauses 18.02 18.03. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier. Cette clause ne doit pas avoir comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.24 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille au moment de l'embauche.

5.25 Si l'Employeur vend, accorde en franchise, ou transforme un supermarché d'alimentation en une autre entreprise du même genre, les salariés affectés dans ce supermarché peuvent:
1) demeurer à l'emploi du nouvel employeur ou de la nouvelle entreprise le cas échéant;
2) utiliser leurs droits d'ancienneté et déplacer selon le mécanisme de mise à pied prévu à la présente convention.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 a) Le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent lorsqu'un salarié est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant du supermarché ou, s'il est absent, par son remplaçant; il est en

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

6.01 a) (suite)
français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. Une copie de la réprimande est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union, et une autre adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis pour être valable.

b) Aucun interrogatoire n'est autorisé par l'Employeur, dans un supermarché, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical comme témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

c) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.
Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé par écrit dans les quarante-huit (48) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.

d) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

6.02 a) Tout avis pour mesure disciplinaire doit être fait par écrit et contenir la ou les raisons qui la motivent.

b) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

c) L'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

6.03 a) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

b) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.

c) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

d) Un tel préavis écrit doit indiquer clairement les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation, et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

6.04 a) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

b) Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. Lors de telles épreuves, le salarié est accompagné par

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

6.04 b) (suite)
le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical comme témoin; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié du supermarché comme témoin. Le salarié impliqué peut demander aux dites personnes de se retirer.

6.05 a) Aucune plainte, grief ou avis écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus et est considéré comme ne faisant plus partie de son dossier.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

c) Un salarié désirant voir son dossier en supermarché peut en faire la demande à son gérant.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au Gérant de Supermarché
Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de supermarché dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant du supermarché doit être rendue verbalement dans les sept (7) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au Gérant de Secteur
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de supermarché ne rend pas sa décision

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 (suite)
dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de secteur dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le gérant de secteur doit alors rendre sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.
Lors de discussions à la deuxième étape du grief, une réunion des personnes impliquées ou appropriées devrait être tenue.

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du Personnel
Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de secteur ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou son représentant dans les quatorze (14) jours de la décision ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le directeur du personnel ou son représentant doit alors rendre sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.
Lors de discussions à la troisième étape, une réunion des personnes impliquées ou appropriées devrait être tenue.

7.05 a) Dans le cas d'un congédiement, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une mise à pied, un grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours de la date du congédiement, de la suspension, de la rétrogradation ou de la mise à pied et il est étudié à compter de la deuxième étape.

b) Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la deuxième étape, et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclut la date à laquelle l'augmentation entre en vigueur.

c) L'Union peut en tout temps se substituer au salarié pour soumettre un grief.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.05 (suite)

d) Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de quatre (4) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.06 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.07 L'Employeur ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter du troisième échelon.
Dans le cas d'un grief par l'Union, il est transmis au directeur divisionnaire du personnel ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Union.
Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

7.08 Un grief ne peut être considéré comme nul et irrecevable à cause du fait que la réunion des personnes impliquées ou appropriées, telle que mentionnée dans la 2ième ou 3ième étape, n'a pas été respectée.

7.09 Si le directeur du personnel, ou son représentant, ne répond pas à la troisième étape à un grief dans les délais prescrits, le grief est considéré comme abandonné en faveur de l'Union.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la troisième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 a) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective. Cependant, dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

b) Tout avis écrit à un salarié pour mesure administrative et/ou une terminaison administrative d'emploi n'est pas sujette aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues à l'article VI mais peut faire l'objet d'un grief en deuxième étape dans les délais prévus à 7.05 a). Une copie de l'avis écrit de la mesure administrative ou de la terminaison administrative est remise au salarié concerné, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée au bureau de l'Union dans les quarante-huit (48) heures. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention collective.

8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

8.05 Dans les cas de congédiement, les parties conviennent d'inviter les arbitres suivants à entendre l'affaire à tour de rôle:

1) 3)

2) 4)

Si une audition ne peut être tenue dans les trois (3) mois de la demande d'arbitrage, la procédure d'arbitrage accélérée est utilisée si l'une des parties l'exige.

Chacune des parties désignent deux (2) arbitres apparaissant sur la liste annotée des arbitres. L'Union a le premier (1er) et troisième (3e) choix et l'Employeur a le deuxième (2e) et quatrième (4e) choix.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) Dans tous les cas, l'horaire quotidien d'heures de travail prévoit des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

9.02 a) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail, dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

b) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois à l'intérieur d'une (1) même semaine, pas plus que l'Employeur n'est tenu de le programmer ainsi.

c) Le fait que l'horaire normal d'un salarié de jour comporte du travail le soir en vertu de la clause 9.03 f) ne confère pas à ce salarié le statut de salarié de nuit et ne lui donne pas droit à une prime de nuit. De même que le salarié de l'équipe de nuit n'a pas droit à la prime de souper.

9.03 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives maximum.

b) Une fois par période de deux (2) semaines, la programmation hebdomadaire d'un salarié régulier de jour inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit samedi et dimanche ou dimanche et lundi.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, un salarié régulier peut s'il le désire renoncer de prendre ses deux (2) jours de congé consécutifs et préférer être programmé cinq (5) jours non consécutifs de travail.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 (suite)

c) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

d) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine.

e) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum et de quatre (4) heures minimum.

f) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures et trente minutes (7h30) et dix-huit heures et trente minutes (18h30), et le samedi dix-sept heures et trente minutes (17h30), sauf les exceptions suivantes:

1° Les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21h30).

2° Durant la période des fêtes (du 10 au 24 décembre), les salariés réguliers de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine; ces deux (2) soirées ne sont pas consécutives.

3° Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures et trente minutes (18h30) et ce, lorsque le supermarché est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21h30).

g) Nonobstant ce qui est stipulé en 9.03 f), l'Employeur peut programmer dans sa classification et son rayon le salarié de l'équipe de jour à partir de six heures (6h00) ou cinq heures (5h00) dans le cas des boulangers et ce par

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 g) (suite)
volontariat et ordre d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié reçoit la prime de souper pour le temps travaillé avant sept heures et trente minutes (7h30) et sa période de repas est prise vers le milieu de sa période quotidienne de travail. Cette programmation ne doit éliminer aucune équipe de nuit.
Si l'Employeur ne peut obtenir un salarié volontaire, l'Employeur ne peut programmer selon l'article 9.03 g) et doit, par conséquent maintenir la programmation prévue à l'article 9.03 f).

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de nuit est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) consécutifs de 9.25 heures consécutives par jour (nuit) (i.e. chacun des salariés réguliers de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine).

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de trente-sept (37) heures, à faire en quatre (4) jours (nuits) avec des périodes quotidiennes de 9.25 heures par jour (nuit) (i.e. chacun des salariés à temps partiel de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine, s'il y a lieu.

c) Les salariés de l'équipe de nuit sont ceux dont l'horaire de travail est étalé entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

9.05 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans un supermarché ou dans le rayon des viandes, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures et trente minutes (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.07 a) L'horaire de travail pour la semaine suivante indiquant le nom, le prénom, la date d'ancienneté et le numéro du salarié est affichée dans chaque rayon et près du poinçon avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés de jour. L'horaire des salariés de l'équipe de nuit est affiché le jeudi soir.

b) Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

c) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et seize heures trente (16h30).
De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celle affichée.
Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que le vendredi à seize heures et trente (16h30) de chaque semaine.

d) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.

e) Un salarié n'est pas programmé dans plus d'un (1) supermarché au cours d'une même semaine.

f) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

g) Le salarié régulier absent du travail au moment

ARTICLE 1X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 g) (suite)
de l'affichage doit être averti de toute modification sur son horaire de travail sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

9.08 a) Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue de travail et prêts à pénétrer dans la zone de travail. Lorsque leur journée de travail est terminée, ils doivent poinçonner leur carte à leur sortie de la zone de travail.
Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit son travail.

b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

c) L'Employeur et l'Union ne permettent en aucun cas que des salariés travaillent sans rémunération.

9.09 a) Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à l'exception de remplacement pour maladie n'excédant pas huit (8) semaines, ou de vacances.
A compter de la neuvième (9e) semaine de remplacement d'un (1) salarié en maladie, l'Employeur doit combler le poste selon la procédure établie à l'article 5.10

b) Lors de l'embauche (ou en date du 11 janvier 1982 pour les salariés à temps partiel actuels), le salarié à temps partiel remplit une formule de disponibilité permanente telle qu'elle apparaît à l'Annexe "D" et en remet copie au gérant du supermarché et au délégué d'Union.

c) Les formules de disponibilité sont à la disposition des salariés à temps partiel en tout temps.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 d) (suite)

Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle disponibilité ne s'applique qu'à compter du cinquième (5°) lundi suivant la date de remise au gérant du supermarché avec copie au délégué d'Union. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins six (6) semaines.

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Dans chaque supermarché, l'Employeur établit ses besoins journaliers et hebdomadaires pour chaque classification, en formant des groupes d'heures de travail hebdomadaires pour les salariés à temps partiel dans chaque rayon.

2) La distribution des groupes d'heures hebdomadaires se fait a chaque semaine de façon à programmer le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures dans sa classification et son rayon en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures hebdomadaires complet.

3) Un salarié à temps partiel peut obtenir de par son ancienneté et sa formule de disponibilité, un groupe d'heures pour une journée ou pour la semaine dans sa classification dans un autre rayon, et l'Employeur doit lui assigner ce groupe d'heures quotidien ou hebdomadaire complet en autant qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche.

4) L'horaire hebdomadaire ainsi préparée est affichée dans chaque rayon conformément à l'article 9.07 a); il indique les groupes d'heures les plus longs avant les plus courts.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 e) (suite)

5) Le salarié à temps partiel ne peut refuser d'effectuer une partie ou un groupe d'heures complet pour lequel il s'est déclaré disponible à moins qu'il soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur. Dans ce dernier cas, le salarié ne perd que la ou les journée(s) du congé autorisé de son groupe d'heures.

6) L'Employeur convient d'entraîner un salarié à temps partiel ayant fait une demande sur sa formule de disponibilité pour travailler dans sa classification dans un autre rayon avant d'embaucher un nouveau salarié à temps partiel dans le rayon concerné (si le salarié, après avoir complété son propre groupe d'heures, est disponible suivant les besoins de l'Employeur dans un autre rayon).

f) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille et/ou est programmé en moyenne trente-quatre (34) heures et plus pendant huit (8) semaines consécutives à l'exception d'une programmation pour remplacement de cas de maladie n'excédant pas huit (8) semaines et de vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles d'ancienneté décrites à l'article 5.10. Les remplacements de cas de maladie et de vacances sont indiqués à l'endos de l'horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14h00).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.01 (suite)

c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16h30) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19h00).

d) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

10.02 a) Le salarié programmé à travailler la nuit a droit à une demi-heure (½) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

b) Le salarié qui doit travailler moins de cinq (5) heures a droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.

c) Le salarié qui doit travailler pendant une période de cinq (5) heures et plus a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes. Si le salarié travaille pour cinq (5) heures seulement, ces deux (2) périodes de repos sont prises en même temps.

d) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, avant ou après sa journée de travail a droit à une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

10.04 Toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause sauf les cas fortuits et elles sont prises hors de la zone de travail.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 a) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

b) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-sept (37) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normal prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

A chaque semaine, les minutes et heures supplémentaires de chaque jour sont additionnées et ce total de temps supplémentaire est payé par unités de six (6) minutes. La dernière unité de six (6) minutes est payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus.

11.02 a) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6e) journée travaillée mais non programmée est considérée comme temps supplémentaire et est rémunérée au taux de temps et demi (1½).

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire au cours de sa journée de travail normale est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

11.06 a) L'Union convient que la bonne marche des affaires nécessite parfois du temps supplémentaire; et d'autre part, l'Employeur reconnaît que le travail supplémentaire ne fait pas partie intégrante de la programmation normale de travail en s'engageant à restreindre le travail supplémentaire au minimum.

b) Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans le supermarché lors de la fermeture du supermarché, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

1) Pour faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.
Si l'on n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:
Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.
S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon du supermarché, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

11.06 b) 2) (suite)
Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation de travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

11.07 Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté le supermarché, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétroactivité, apparaissent à l'annexe "C", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Il n'y a aucune réduction de salaire et/ou de mise à pied par suite de changements dans la présente convention à moins de spécifications contraires établies par cette convention.

b) Les salariés à l'emploi de l'Employeur en date du 21 septembre 1981, et qui sont rémunérés à un taux supérieur aux échelles de salaires continuent à bénéficier de leur taux de salaire supérieur.

12.03 a) Le salarié est payé chaque semaine le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 (suite)

b) Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, la classification, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salaire, l'ancienneté.

c) Sur demande au gérant du supermarché ou s'il est absent à son remplaçant, l'Union peut vérifier le sommaire de paye.

12.04 a) A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi le plus près de sa date anniversaire d'ancienneté ou de sa promotion, selon le cas.

b) Les volumes de ventes dont on fait mention dans cette convention collective, sont calculés à la fin de chaque année de l'exercice financier de l'Employeur, d'après la moyenne de 52 ou 53 semaines suivant le cas, et un rapport à cet effet est remis à l'Union.

c) Les ajustements de salaire dus à une diminution ou augmentation des volumes de vente entrent en vigueur le premier lundi de l'exercice financier de l'Employeur.

12.05 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Un gérant de rayon qui est promu à un rayon dont le chiffre d'affaires est plus élevé, ou tout salarié promu à une classification supérieure, ou tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 b) (suite)
élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

c) Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un gérant de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu pour sa catégorie de volume.

12.06 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.07 a) Un salarié régulier qui à la demande de l'Employeur travaille dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de trois dollars ($3) par jour soit le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

b) Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 (suite)

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé tombe durant une semaine complète de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace ou travaille pour un minimum hebdomadaire de quatre (4) heures dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la classification supérieure, de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.

e) Aucun salarié à temps partiel ne peut remplacer:

- une chef-caissière;
- un commis de bureau;
- un assistant gérant de rayon;
- un responsable de l'équipe de nuit;
- un assistant gérant de viande;
- un gérant de rayon.

12.08 Au plus tard trente (30) jours travaillés après l'engagement d'un salarié, l'Employeur fait une évaluation de l'expérience antérieure acquise auprès d'autres employeurs et en prenant comme cadre de référence les activités et les opérations de l'Employeur. Le salaire du salarié est établi conformément à l'évaluation de cette expérience.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 a) Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit reçoivent une prime de quatre-vingt cents (80¢) l'heure.

b) La prime de nuit doit être versée lorsque les salariés de l'équipe de nuit font du temps supplémentaire à l'intérieur de l'horaire de l'équipe de nuit tel que défini en 9.04 c).

c) La prime de nuit doit être versée lorsque les salariés de l'équipe de jour font du temps supplémentaire entre vingt et une heures (21h00) et huit heures et trente minutes (8h30).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 a) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18h30).

b) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18h30).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés régis par la convention collective, le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

1° Salarié régulier:

a) Le salarié régulier qui a trois (3) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit le quart (¼) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

b) Le salarié régulier qui a six (6) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit la moitié (½) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

c) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit les trois-quarts (¾) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

d) Le salarié régulier qui a douze (12) mois de service continu au ler décembre de l'année en cours reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au ler décembre.

2° Salarié à temps partiel:

Deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le ler décembre de l'année en cours et le ler décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.04 a) La prime de nuit et la prime du responsable de l'équipe de nuit sont considérées comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

b) La prime de gérant de rayon est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

13.05 Les salariés, autres que les responsables de l'équipe de nuit, à qui l'Employeur confie une clef pour ouvrir ou fermer le supermarché, recevront une prime de un dollar et cinquante cents ($1.50) par jour pour chaque jour où ils doivent soit ouvrir et/ou fermer le supermarché lorsqu'il n'y a personne à l'intérieur.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants, les salariés réguliers ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Service continu	Vacances payées
Moins de 12 mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
1 an	2 semaines ou 4% du salaire total gagné du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
4 ans	3 semaines ou 6% du salaire total gagné du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
8 ans	4 semaines ou 8% du salaire total gagné du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
16 ans	5 semaines ou 10% du salaire total gagné du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
24 ans	6 semaines ou 12% du salaire total gagné du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.01 b) Les salariés à temps partiel auront droit à des vacances payées selon les termes suivants:

Service continu	Vacances payées
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
De un (1) an à moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De quatre (4) ans à moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De huit (8) ans à moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
De seize (16) ans à moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt-quatre (24) ans plus	Six (6) semaines et payables à 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

c) Prime de vacances

A compter du 12 septembre 1983, les salariés ayant six (6) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à un boni annuel de vacances payable, au choix du salarié, au moment de n'importe quelle période de vacances.

Salariés réguliers:
Une (1) semaine de salaire au taux en vigueur au moment du paiement.

Salariés à temps partiel:
Deux pourcent (2%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.02 a) Le salarié régulier doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de réfécence, tel que stipulé ci-haut, ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances pour chaque semaine de vacances soit le plus élevé des deux.

b) Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers et vice-versa.

c) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque supermarché séparément et par rayon séparément, et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

d) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

14.03 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage du supermarché au plus tard le 15 avril pour les salariés réguliers et le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.04 Un salarié régulier peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié régulier doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours.

Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié régulier pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.05 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte par l'Employeur.
Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.06 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du ler mai au 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du ler mai de l'année en cours au ler mai de l'année suivante.

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.
Si le salarié travaille durant la période du ler mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que précitée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant du supermarché pour les reporter plus tard.

14.08 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à quatre (4) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.
Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non consécutives, selon leur choix.

14.09 a) Les vacances ne sont pas cumulatives.

b) Le salarié n'a pas le droit de travailler pour l'Employeur durant sa période de vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES (suite)

14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant le quantum minimum suivant:

1) Dans un rayon ayant cinq (5) salariés et moins, un minimum d'un (1) salarié
2) Dans un rayon ayant six (6) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés
3) Dans un rayon ayant dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés

peuvent partir en même temps pour vacances. Les salariés à temps partiel font partie du nombre des salariés d'un rayon.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut limiter le nombre des salariés qui peuvent partir en même temps dans un rayon, pour la période du 20 décembre au 5 janvier.

14.11 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis le jeudi avant son départ pour vacances.

14.12 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 1er avril.

14.13 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de son départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux des paragraphes 14.01 a), 14.01 b) et 14.01 c).

14.14 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

15.01 a) Le salarié a droit aux congés payés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Victoria
Fête Nationale du Québec
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence. L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant ledit congé.

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant à moins de disposition contraire prévue par une loi applicable aux salariés.

15.03 Le congé statutaire se définit comme la période comprise entre 00h01 et 24h00, le jour du congé. Exceptionnellement le salarié de nuit peut être programmé entre 00h01 et 10h00 le jour suivant du congé; cette programmation fait partie intégrante de la semaine normale de travail du salarié.

15.04 a) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

b) Si, à cause des exigences du travail, un salarié de jour travaille plus de vingt-neuf point six (29.6) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES (suite)

15.04 b) (suite)
vingt-neuf point six (29.6) heures ou de plus quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-deux point deux (22.2) heures ou en plus de trois (3) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de sept point quatre (7.4) heures.

c) Si, à cause des exigences du travail, un salarié de l'équipe de nuit travaille plus de vingt-sept point soixante-quinze (27.75) heures, ou plus de trois (3) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-sept point soixante-quinze (27.75) heures, ou de plus de trois (3) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en excédent de dix-huit point cinq (18.5) heures, ou en plus de deux (2) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de neuf point vingt-cinq (9.25) heures.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

16.01 i. Le salarié a droit à trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

ii. Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:
Grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petits-enfants.

iii. L'Employeur s'engage à accorder au salarié cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse.)

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES (suite)

16.02 Naissance (Adoption):
Un salarié dont l'épouse donne naissance à un (1) enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé. Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'événement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'événement.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

16.04 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (voir ANNEXE "J")

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour une (1) semaine ou plus doit être adressée par écrit au gérant du supermarché par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
Une telle demande doit fournir les détails suivants: noms et prénoms du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro de son supermarché, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le Vice-Président - Ressources Humaines ou son représentant au salarié concerné, et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

c) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.

d) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants:

1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.

2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné à 17.01 ne s'applique pas.

3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.

4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

5) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille tel que cité en 16.01.
La journée du changement de lieu de son domicile.

e) Durant un tel permis d'absence, si le salarié en fait la demande écrite, l'Employeur maintient les contributions aux différents régimes tel que:
- le plan d'assurance groupe;
- le régime de retraite;
- le plan dentaire.
L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.
Une telle demande de remboursement n'est faite que pour les périodes pour lesquelles les Régimes en Fiducie n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages.
A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

f) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

g) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention pour une durée de moins d'une (1) semaine peut être faite par écrit au gérant du supermarché au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence projetée et celui-ci doit donner une réponse écrite dans un délai maximum d'une (1) semaine de la demande au salarié concerné.

Les paragraphes c) et d) du présent article s'appliquent et si une telle absence est autorisée le salarié continue à bénéficier des dispositions de la convention collective sauf que son congé est sans solde.

Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en 17.01 a) et b) pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en e).

17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

L'Employeur verse à la salariée, à son retour au travail, une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et ce, pour une période d'une (1) semaine.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste.

Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'Assurance et continuer d'accumuler des crédits au Régime de Retraite des Employés de Commerce et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins Dentaires.

17.03 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident ou absence autorisée et/ou prévue par la présente convention, lorsqu'il (elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués. La procédure de 5.05 A) s'applique à la ou le salarié(e) qui remplace, s'il y a lieu.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

18.01 L'Employeur doit entretenir les lieux de travail de façon à assurer la santé et la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.

18.02 Absences Occasionnelles:
Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autres motifs, pour une période d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:
Sept (7) jours par année de calendrier, renouvelables au ler janvier de chaque année.

Eligibilité: trois (3) mois de service.

Paiement:
Le plein montant du salaire net d'un salarié. Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le ler mai de chaque année. Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:
Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être remplies: Le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail et il doit donner les renseignements suivants:

a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc);
b) La durée approximative de son absence, un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus;
c) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant de supermarché ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance;

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Incapacité à Court terme

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie et signifie une absence de quatre (4) jours à dix (10) jours inclusivement. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Eligibilité: Trois (3) mois de service.

Condition pour paiement:
Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement:
Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié a droit au plein montant de son salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail programmés et ce, à compter de la 1ère journée d'absence.
Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusions:

a) Toute absence dûe à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;
b) Les accidents de travail.

18.04 Si un salarié régulier est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

18.05 a) L'Employeur contribue à la caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." $ 0.249 cents l'heure travaillée par tous les salariés.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.05 (suite)

b) L'Employeur convient de contribuer, sur une base horaire un montant additionnel et ce aux mêmes dates que les augmentations générales prévues à la Convention Collective afin de refléter les coûts additionnels de primes occasionnés par les augmentations de salaire prévues à la Convention Collective et aussi refléter les salaires établis en vertu de la Convention Collective.

c) A compter du 20 septembre 1982, l'Employeur verse un montant additionnel de trois cents (3¢) par heure travaillée par tous les salariés à la Caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Steinberg Inc." et ce en plus de l'application du paragraphe b) ci-haut mentionné.

d) Pour les fins des paragraphes a) b) et c) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.06 a) A compter du 21 septembre 1981, l'Employeur contribue a la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec huit cents (8¢) l'heure travaillée par tous les salariés.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.06 (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 employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Les dites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.07 a) L'Employeur continue à contribuer à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada pendant la durée de la présente convention collective et jusqu'au 30 juin 1982 inclusivement, douze cents (12¢) l'heure par heure travaillée.

La contribution de l'Employeur

sera de dix-sept cents (17¢) l'heure à compter du 5 juillet 1982, de vingt-deux cents (22¢) l'heure à compter du 1er janvier 1984, de vingt-six (26¢) l'heure à compter du 30 décembre 1984 et de trente cents (30¢) l'heure à compter du 5 janvier 1986. Cette entente est d'une durée de cinq (5) ans et prendra fin le 31 décembre 1986.

b) Pour les fins du paragraphe a) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.07 b) (suite)
partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.08 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 a) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (CSST), jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnel.

b) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail, et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

c) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.01 (suite)

CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST, et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

19.02 a) Dans chaque supermarché, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et d'au moins deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

c) Le comité de sécurité:

1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2° Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.

3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.

4° Fait des inspections des lieux périodiquement.

5° Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.03 L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et il ne subit pas de perte de salaire.

20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Les uniformes et vêtements requis par l'Employeur sont fournis et lavés au besoin par l'Employeur sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de type nylon qui sont lavés par les salariés.

L'Employeur s'engage à fournir annuellement trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariés réguliers et deux (2) aux salariés à temps partiel.

L'Employeur fournit le vêtement adéquat (freezer coat) nécessaire au travail dans le congélateur et/ou réfrigérateur.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

21.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.03 a) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

b) L'Employeur convient de fournir aux salariés des cases en nombre suffisant pour leurs effets personnels. Ces cases sont munies de fermoir de sécurité dont seul les usagers possèdent la clef. (Autant que possible maximum de deux (2) salariés par case.)
Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

21.04 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée.

21.05 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

21.06 Salle de repos:

a) Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque supermarché; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

b) Les salariés de l'équipe de nuit peuvent utiliser les fours dans les supermarchés pour réchauffer leur nourriture et dans les supermarchés où il n'en existe pas, l'Employeur met à la disposition des salariés un four micro-ondes.

21.07 En aucun temps, un salarié ne subit de mesures disciplinaires dues à sa performance pour la vente de billet de loterie.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.08 Il est convenu que l'Employeur avant d'instaurer, sous quelque forme que ce soit, la qualité de vie au travail il y aura négociation entre les parties.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 septembre 1981 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 20 septembre 1983.
Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.
Durant une période de grève ou de lock-out, l'Assurance-Vie et l'Assurance-Santé des salariés et de leurs personnes à charge, assurés par le Régime d'assurance collective des Employés de Commerce de Steinberg Inc., seront maintenues en vigueur.
Cependant, un salarié qui tombe malade durant cette période de grève ou de lock-out ne peut bénéficier de son Assurance-Salaire durant ladite période, mais devient éligible à ce bénéfice à compter du premier jour ouvrable de travail qui suit la grève ou le lock-out. A cette fin, l'Employeur s'engage à verser à la caisse les sommes requises pour acquitter les primes exigées par l'assureur pour la période de grève ou de lock-out.

Signé à ~~Montréal~~ Québec, ce 22e jour de décembre 1981.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

STEINBERG INC.

ANNEXE A-1

CLASSIFICATIONS

SALARIÉS RÉGULIERS

LOCAL 500 - 504 - 508

No de class.	Classification
1.	GÉRANT - Rayon des Viandes *
2.	GÉRANT - Epicerie *
3.	GÉRANT - Fruits et Légumes *
4.	ASSISTANT-GÉRANT - Viandes *
5.	ASSISTANT-GÉRANT - Epicerie *
6.	ASSISTANT-GÉRANT - Fruits et Légumes *
7.	BOUCHER: (viandes) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.
8.	POISSONNIER: (viandes) - Préposé à l'apprêtage du poisson, au travail général au comptoir à poisson et au service général des clients.
9.	BOULANGER: (épicerie) - Préposé à la fabrication, au mélange de la farine et/ou pâte. - Préposé à la fabrication du pain. - Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section.
10.	RESPONSABLE DE SECTION: * a) Produits laitiers (épicerie) * b) Commande à l'auto (service) (où un dépot de commande à l'auto est exploité) * c) Non-alimentaire (Centre-Familial) (épicerie) (supermarchés 139-153) * d) Responsable de l'équipe de nuit (épicerie)

11. COMMIS "B":

a) Epicerie et Non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.

b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.

12. CHEF DE SECTION:

* a) Commis de bureau (service)
* b) Chef-caissier (service)
* c) Responsable boutique "Petite Fleur" (épicerie)
(Dans les supermarchés où il y a une boutique de "Petite Fleur" exploitée par l'Employeur avec service personnalisé à compter du mardi)
* d) Responsable de la Charcuterie (viande)
(Dans les supermarchés où un tel service est exploité par l'Employeur avec un service personnalisé tous les jours de la semaine)

Note: A compter du 21 septembre 1981, tout poste ouvert dans cette classification "Responsable de la Charcuterie" est comblé par un responsable tel que décrit au présent paragraphe et rémunéré au taux prévu à l'annexe "B".

13. COMMIS "A":

Préposé:
a) Emballage des viandes (viande)
b) A la caisse (service)
c) A la boutique des fromages (viande)
d) Au comptoir de charcuterie (viande)
e) A la boutique "Petite Fleur" (épicerie)
f) Aide-camionneur (service)
g) A la boutique à café (épicerie)

14. CONCIERGE:
(service)

* Il y a au moins un (1) salarié régulier classifié ainsi dans chaque supermarché concerné.
Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont attitrés.

N.B. Les salariés réguliers classifiés "homme de comptoir" actuellement, demeurent ainsi classifiés pour la durée de la convention collective et il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers dans cette classification.
Les salariés réguliers classifiés "commis junior" actuellement, ne peuvent être obligés par l'Employeur à travailler dans une autre classification et ce pour la durée de la convention collective et il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers dans cette classification.

CLASSIFICATIONS ANNEXE A-3

SALARIÉS TEMPS PARTIEL

LOCAL 500 - 504 -508

Numéro de class. Classification

1. BOUCHER:
(viande) - Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.

2. COMMIS "B":
a) Epicerie et Non-alimentaire (épicerie)
- Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.
b) Fruits et Légumes (fruits)
- Préposé au travail général des fruits et légumes.
c) Commis Boulangerie (Pain français)
- Préposé au service général des clients et au travail général dans sa section (épicerie)

3. COMMIS "A":
Préposé: a) Préposé au service général des clients et au travail d'entretien dans la viande (viande)
b) Emballage des viandes (viande)
c) A la caisse (service)
d) A la boutique des fromages (viande)
e) Au comptoir de charcuterie (viande)
f) A la boutique "Petite Fleur" (épicerie)
g) Aide-camionneur (service)
h) A la boutique à café (épicerie)

4. AIDE-CAISSIER:
(service) - Préposé à l'emballage des commandes et à des travaux d'entretien dans le supermarché.

NOTE : Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont attitrés.

ANNEXE B-1

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
4. Asst. Gérant de Rayon de Viande	441.50	—	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
5. et 6. Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	417.50	—	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
7. Boucher	321.50	326.50	333.50	341.50	350.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	426.50	--	--
8. Poissonnier	321.50	326.50	333.50	341.50	350.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	426.50	--	--
9. Boulanger	339.00	346.00	353.00	360.00	368.00	375.00	382.00	389.00	397.00	404.00	411.00	418.00	426.50
10. Responsable de Section	412.50	—	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
11. Commis "B"	314.00	318.00	326.00	332.00	339.00	347.00	357.00	367.00	378.00	402.50	--	--	--
12. Chef de Section	397.50	—	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
13. Commis "A"	304.00	313.50	323.00	332.50	342.00	351.50	361.00	370.50	380.50	—	--	--	--
14. Concierge	304.00	317.00	332.00	349.00	380.50	—	--	--	--	--	--	--	--

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers réguliers sont classifiés "Commis A".
Il n'y a plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissier.

ANNEXE B-2

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
4. Asst. Gérant de Rayon de Viande	486.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. et 6. Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	462.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7. Boucher	366.50	371.50	378.50	386.50	395.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	471.50	—	—
8. Poissonnier	366.50	371.50	378.50	386.50	395.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	471.50	—	—
9. Boulanger	384.00	391.00	398.00	405.00	413.00	420.00	427.00	434.00	442.00	449.00	456.00	463.00	471.50
10. Responsable de Section	457.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11. Commis "B"	359.00	363.00	371.00	377.00	384.00	392.00	402.00	412.00	423.00	447.50	—	—	—
12. Chef de Section	442.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13. Commis "A"	349.00	358.50	368.00	377.50	387.00	396.50	406.00	415.50	425.50	—	—	—	—
14. Concierge	349.00	362.00	377.00	394.00	425.50	—	—	—	—	—	—	—	—

Le responsable de l'équipe de nuit recevra une prime de $20 par semaine

N.B. Les hommes de comptoir sont classifiés "Boucher" et les aide-caissiers réguliers sont classifiés "Commis A". Il n'y aura plus d'embauche de salariés réguliers aux titres d'homme de comptoir et d'aide-caissiers.

ANNEXE B-3

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 21 septembre 1981

RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois
A - Épicerie - Fruits	- $53,500 - $11,000	$430.00	$440.00	$450.00	$460.00	$470.00
B - Épicerie - Fruits	+ $53,500 + $11,000	440.00	450.00	460.00	475.00	490.00
A - Viande	- $25,000	450.00	457.50	465.00	472.50	480.00
B - Viande	+ $25,000	460.00	467.50	475.00	487.50	500.00

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons des groupes visés en 1.01 a) de cette convention et des groupes visés en 1.01 a) de la convention collective négociée à la même table avec le Local 504 et le Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé à l'Union après chaque période.

ANNEXE B-4

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES GÉRANTS DE RAYONS

En vigueur le 20 septembre 1982

RAYON	VOLUME DE VENTES	Début	6 Mois	12 Mois	18 Mois	24 Mois
A - Épicerie - Fruits	- $53,500 - $11,000	$475.00	$485.00	$495.00	$505.00	$515.00
B - Épicerie - Fruits	+ $53,500 + $11,000	485.00	495.00	505.00	520.00	535.00
A - Viande	- $25,000	495.00	502.50	510.00	517.50	525.00
B - Viande	+ $25,000	505.00	512.50	520.00	532.50	545.00

Les gérants de rayon sont divisés en trois (3) groupes égaux et reçoivent un boni hebdomadaire comme suit:

1er groupe: $5 par semaine
2e groupe: $10 par semaine
3e groupe: $15 par semaine

Le boni de la période en cours est déterminé par le volume de la période précédente.
La division mentionnée plus haut se fait parmi les gérants de rayons des groupes visés en 1.01 a) de cette convention et des groupes visés en 1.01 a) de la convention collective négociée à la même table avec le Local 504 et le Local 508.
Un rapport à cet effet est envoyé à l'Union après chaque période.

ANNEXE B-5

SUPERMARCHÉS - Local 500 - 504 - 508 - 503 (excepté Sept-Iles)

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Boucher	8.68	8.82	9.01	9.22	9.47	9.74	10.01	10.28	10.55	10.82	11.52	—	—
2. Commis "B"	7.76	7.87	8.08	8.25	8.44	8.65	8.92	9.19	9.49	10.15	—	—	—
3. Commis "A"	7.88	8.14	8.39	8.65	8.91	9.16	9.42	9.68	9.95	—	—	—	—
4. Aide-Caissier	5.68	—	5.98	—	6.18	—	6.53	—	6.98	—	7.18	7.28	7.78

Les salariés à temps partiel classifiés "aide-caissier" qui étaient à l'emploi de l'Employeur en date du 20 septembre 1981 ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service, voient leur taux augmenté en date du 21 septembre 1981 de la façon suivante:

Le salarié rémunéré à $6.98 augmente à $7.98

Le salarié rémunéré à $7.08 augmente à $8.08

Le salarié rémunéré à $7.18 augmente à $8.18

Le salarié rémunéré à $7.28 augmente à $8.28

Le salarié rémunéré à $7.78 augmente à $8.78

N.B. Ceci ne fait pas partie de l'échelle de salaire de la classification de aide-caissier dont on fait mention dans cette annexe.

ANNEXE B-6

SUPERMARCHÉS - Local 500 - 504 - 508 - 503 (excepté Sept-Iles)

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 20 septembre 1982

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Boucher	9.89	10.03	10.22	10.43	10.68	10.95	11.22	11.49	11.76	12.03	12.74	—	—
2. Commis "B"	9.33	9.44	9.65	9.82	10.01	10.22	10.49	10.76	11.06	11.72	—	—	—
3. Commis "A"	9.25	9.51	9.76	10.02	10.28	10.53	10.79	11.05	11.32	—	—	—	—
4. Aide-Caissier	6.18	—	6.79	—	7.39	—	7.74	—	8.19	—	8.39	8.49	8.99

Les salariés à temps partiel classifiés "aide-caissier" qui étaient à l'emploi de l'Employeur en date du 20 septembre 1981 ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service, voient leur taux augmenté en date du 20 septembre 1982 de la façon suivante:

Le salarié rémunéré à $7.98 augmente à $9.19

Le salarié rémunéré à $8.08 augmente à $9.29

Le salarié rémunéré à $8.18 augmente à $9.39

Le salarié rémunéré à $8.28 augmente à $9.49

Le salarié rémunéré à $8.78 augmente à $9.99

N.B. Ceci ne fait pas partie de l'échelle de salaire de la classification de aide-caissier dont on fait mention dans cette annexe.

ANNEXE B-7

SUPERMARCHÉS - Montréal, etc.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 29 août 1983

CLASSIFICATION	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
2. Commis "B"	9.70	9.81	10.02	10.19	10.38	10.59	10.86	11.13	11.43	12.09	--	--	--
3. Commis "A"	9.43	9.69	9.94	10.20	10.46	10.71	10.97	11.23	11.50	--	--	--	--

ANNEXE C-1

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ

1. EMPLOYÉS RÉGULIERS

A. 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de quarante-cinq dollars ($45) par semaine.

2) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Assistant-Gérant de rayon Fruits et Légumes reçoit une augmentation de cinq dollars ($5) par semaine.

3) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Assistant-Gérant de rayon d'Epicerie reçoit une augmentation de cinq dollars ($5) par semaine.

4) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Responsable de l'équipe de nuit est reclassifié Responsable de Section (10) et est rémunéré selon l'échelle en vigueur tel qu'elle apparaît à l'Annexe "B-1".

5) A compter du 21 septembre 1981, toute salariée régulière classifiée Emballeuse de Fruits et Légumes est reclassifiée Commis "B" (11) et est rémunérée selon l'échelle en vigueur tel qu'elle apparaît à l'Annexe "B-1".

6) A compter du 21 septembre 1981, toute salariée régulière classifiée Chef de Section et Commis de Bureau est reclassifiée Chef de Section (12) et est rémunérée selon l'échelle en vigueur tel qu'elle apparaît a l'Annexe "B-1".

B. A compter du 20 septembre 1982, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de quarante-cinq dollars ($45) par semaine.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ (suite)

2. EMPLOYÉS A TEMPS PARTIEL

A. 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Aide-Caissier reçoit une augmentation de salaire de un dollar ($1) l'heure et ceux qui sont dans la progression de l'échelle continuent de progresser jusqu'au taux maximum tel que prévu à l'Annexe "B-5".

2) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

3) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" reçoit un ajustement de salaire de seize cents ($0.16) l'heure.

4) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "B" reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

5) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "B" reçoit un ajustement de salaire de trente-six cents ($0.36) l'heure.

6) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Boucher reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

B. 1) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié Aide-Caissier ou Boucher reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

2) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" ou Commis "B" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'Annexe "B-6".

C. A compter du 29 août 1983, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" ou Commis "B" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'Annexe "B-7".

ANNEXE C-3

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RÉTROACTIVITÉ (suite)

3. RÉTROACTIVITÉ

Les augmentations et ajustements de salaire décrits à la présente annexe sont payés rétroactivement sur la base des heures travaillées (incluant le temps supplémentaire, les vacances, les congés statutaires, les congés de deuil) depuis le 21 septembre 1981, aux salariés inscrits sur la liste de paye de la ratification. Ces paiements rétroactifs sont effectués dans les quinze (15) jours suivant la date de la signature de la convention collective.

Les nouveaux taux de salaire sont mis en vigueur par l'Employeur dans les quinze (15) jours de la ratification.

Les nouveaux mécanismes prévus à l'Article V sur les mouvements de personnels sont mis en application le 2e lundi de janvier 1982.

L'Article 9.09 (heures disponibles) est mis en application le 2e lundi de janvier 1982.

ANNEXE D

FORMULE DE DISPONIBILITÉ
EMPLOYÉ TEMPS PARTIEL
LOCAL 500 - 504 - 508

NOM: _____ SUPERMARCHÉ: _____

NUMÉRO D'EMPLOYÉ: _____ CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETÉ: _____ RAYON: _____

DISPONIBILITÉ A COMPTER DU: _____

	AM	PM	PM
LUNDI			
MARDI			
MERCREDI			
JEUDI			
VENDREDI			
SAMEDI			

N.B. X : 00.01 à 24:00 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible soit sur l'équipe de jour ou de nuit.

J : 07:30 à 21:30 heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de jour.

Z : 21:00 à 8:30 a.m. heures indique que le salarié à temps partiel est disponible sur l'équipe de nuit.

O : Indique que le salarié à temps partiel est non disponible pour une journée complète.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter à l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

A COMPLÉTER PAR LES SALARIÉS TEMPS PARTIEL
INTÉRESSÉS A TRAVAILLER DANS UN AUTRE RAYON

	TACHES	CLASSIFICATIONS		RENCONTRE EXIGENCES	DESIRE TRAVAILLER
Epicerie	Commis	Commis "B"	*		
	Boulangerie	Commis "B"	*		
	Petite Fleur	Commis "A"	*		
	Boutique à café	Commis "A"	*		
Fruits et Légumes	Commis	Commis "B"	*		
Viandes	Emballage	Commis "A"			
	Commis	Commis "A"	*		
	Boucher				
Service	Commis-Caissier	Commis "A"			
	Aide-Caissier		*		

* Peut généralement être fait sans entraînement

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ(E): _____

SIGNATURE DU GÉRANT: _____

FORMULE COMPLÉTÉE LE: _____

Copie à: Gérant du supermarché
Délégué
Employé

ANNEXE E

DEMANDE DE TRANSFERT
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500 - 504 - 503

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur actuel:_____
OU

Date d'ancienneté:_____ Groupe actuel:_____

No de classification:_____ Département:_____

Poste convoité:_____ Poste actuel:_____

Je demande à être transféré dans le(les) supermarché(s) suivants:
(maximum: 10)

_____

Je rencontre les exigences normales de:_____

_____

_____

_____

_____

_____

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE F

DEMANDE DE PROMOTION
SALARIÉS RÉGULIERS
LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur géographique:_____
OU
Date d'ancienneté:_____ Groupe:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Le poste que je convoite est celui de:_____

No de classification concernée par le choix:_____

Pour local 500 seulement

Je demande ma promotion dans le(les) secteur(s) suivant(s):

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE G

DEMANDE DE PROMOTION
SALARIÉS A TEMPS PARTIEL
LOCAL 500 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur actuel:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Je postule pour un emploi de salarié régulier dans les classifications suivantes:

☐	Commis "A"	☐	Poissonnier
☐	Commis "B"	☐	Boulanger
☐	Boucher	☐	Concierge

Local 500 seulement

Je demande ma promotion dans le(les) secteur(s) suivant(s):

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE II

Régulier
Temps partiel

DEMANDE DE RÉTROGRADATION
LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Nom du salarié:_____ Supermarché:_____

No d'employé:_____ Secteur actuel:_____
OU
Date d'ancienneté:_____ Groupe actuel:_____

Date d'embauche:_____ Département:_____

No de classification actuelle:_____ Poste actuel:_____

Je demande a être rétrogradé de mon poste actuel à celui de:

_____

Local 500 seulement

Cette rétrogradation pourra s'appliquer dans le(les) secteur(s) suivant(s):

☐	☐	☐	☐	☐
CENTRE	EST	NORD	OUEST	SUD

Signature du salarié:_____

Signature du gérant:_____

Demande faite le:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

N.B. Les demandes de rétrogradation pour les salariés à temps partiel sont faites à l'intérieur du supermarché et les formules ne sont pas envoyées aux Relations ouvrières.

ANNEXE I

CONFIRMATION DE MOUVEMENT DE PERSONNEL

LOCAL 500 - 503 - 504 - 508

Date:_____ Supermarché:_____

Nom du salarié:_____ No classification actuelle:____

No d'employé:_____ Département:_____

Date d'ancienneté:_____ Poste actuel:_____

Suite à votre demande nous vous confirmons par la présente le changement suivant:

|___| Votre promotion au poste de _____ Supermarché #____

|___| Votre choix de transfert au Supermarché #____

|___| Votre choix de poste de _____ Supermarché #____

|___| Votre rétrogradation au poste de _____ Supermarché #____

Ce changement prendra effet à compter du:_____

Signature:_____

Copie au: Gérant du supermarché
Délégué
Relations ouvrières
Local concerné

ANNEXE J

DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE

Nom:_____ No. de salarié:_____

Adresse:_____ No. de tel.:_____

_____

Code Postal:_____ Salarié: Régulier
Temps partiel

No. du supermarché:_____ Ancienneté:_____

Classification:_____

Rayon:_____

Raison de la demande:_____

_____

_____

Premier jour de l'absence:_____ Date probable de retour:_____

Si conjointement au permis d'absence, on utilise des crédits de vacances, spécifiez les dates des vacances:_____

_____

A COMPLÉTER SEULEMENT POUR DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE D'UNE (1) SEMAINE OU PLUS.

Désirez-vous que les bénéfices suivants soient maintenus durant votre congé sans solde selon la prime prévue si les Régimes en Fiducie concernés n'assument pas eux-mêmes le maintien des avantages pour toute la période de votre absence?

PRIME HEBDOMADAIRE	OUI	NON
ASSURANCE-GROUPE		
RÉGIME DE RETRAITE		
PLAN DENTAIRE		

_____ _____ _____ _____

Gérant de supermarché Date Signature du salarié Date

c.c.: 1) Vice-Président Ressources Humaines
2) Bureau de l'Union
3) Gérant de supermarché

N.B. Si la demande du permis d'absence est moins d'une (1) semaine, elle doit être autorisée par le gérant du supermarché et la formule gardée dans le dossier du salarié au supermarché.
Dans ce cas une copie de la demande est remise au délégué d'Union et non au bureau de l'Union.

ANNEXE K

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE LOCAL 500, T.U.A.C.-U.F.C.W.

RE : Particularités propres au statut de préposé au comptoir de viande "Kosher" (Mashgichim).

Il est entendu entre l'Employeur et l'Union que les éléments apparaissant a la lettre du 5 novembre 1980 et transmise par le Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au Président du Local 500 et celle du 14 novembre 1980 transmise par le Président du Local 500 au Gérant des Relations du Travail de l'Employeur au sujet de particularités propres au statut du préposé au comptoir de viande Kosher (Mashgichim) au supermarché no. 162, sont reconduits et continuent de s'appliquer pour la durée de la présente convention collective y compris les dispositions applicables de la nouvelle convention collective. (1981-1983)

Signé à ~~Montréal~~ Québec, ce 22e jour de Dec. 1981.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 500, T.U.A.C.-U.F.C.W.

STEINBERG INC.

ANNEXE L

ADDENDUM à la convention intervenue le 28ième jour d'octobre 1978, entre Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, relativement au Régime de Retraite des Employés de Commerce:

Par la présente, les parties acceptent que la définition de "Employé" apparaissant à l'article 4 du paragraphe 17 de la convention relative au "Régime de retraite des employés de Commerce" inclut le gérant de département de chaque magasin exclu de l'unité d'accréditation selon la convention collective.

Ce gérant de département doit être considéré comme faisant partie de l'unité d'accréditation aux fins de la convention relative au Régime de retraite seulement. et un tel gérant de département désigné par la Compagnie, peut, à son choix, devenir ou demeurer membre du Régime de retraite des Employés de Commerce.

Signé à Montréal, ce 28ième jour d'octobre 1978.

POUR LE COMPTE DES LOCAUX
486, 500, 503, 504, 508, 1973
DE L'UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Affiliée à l'Union
Internationale des Employés
de Commerce

(Clifford Evans)

POUR LE COMPTE DE
STEINBERG INC.

(Stanley F. English)

STEINBERG
Inc.

Plaza Alexis Nihon

1500 ATWATER, MONTRÉAL, CANADA H3Z 1Y3

Le 2 novembre 1981

Monsieur Tom Kukovica
Président, Union des employés de commerce
Local 500
1405 ouest, boul. Henri Bourassa
Bureau 100
Montréal (Québec)
H3M 3B2

Monsieur,

La présente confirme que les coûts pour "service passé", tel que décrit aux paragraphes 5 et 7 de l'ANNEXE "I" à la convention collective, signée le 28 octobre 1978 par Monsieur Cliff Evans pour les locaux 486, 500, 503, 504, 1973 de l'U.E.C. et par Monsieur Stanley F. English pour Steinberg Inc., ont été payés en entier soit, par le transfert d'actifs des caisses du Régime de retraite des employés de Steinberg Inc. et du Régime par participation différée aux bénéfices à la caisse du Régime de retraite des employés de commerce du Canada, soit par des paiements de 8¢ l'heure travaillée.

Si toutefois, suite à une évaluation actuarielle, ces sommes étaient insuffisantes pour régler les coûts, nous continuerions à effectuer les paiements de 8¢ l'heure travaillée jusqu'au paiement intégral de notre passif aux termes de l'entente susmentionnée.

Espérant ces renseignements satisfaisants, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Jean-Claude Desmarchais
Directeur, Régimes de retraite

JCD/cm

REÇU
-3 NOV 1981
Union des Employés de Commerce
Local 500
Par CL

Monsieur,

La présente est pour confirmer que la Compagnie n'a pas l'intention de modifier unilatéralement sa "Politique des Caisses" durant les deux prochaines années. Si de telles modifications étaient jugées nécessaires elles feront l'objet d'une entente préalable avec l'Union avant leur mise en application.

Bien à vous,

Le Vice-Président,
Jean-Claude Lelièvre

25-09-81