

Ministère du Québec  
du Travail

Commissaire général du travail

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DÉPÔT

2453-9

Dépôt N°:

\_\_\_\_\_

Le Commissaire Général du Travail a reçu  
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

M-599-71

Date

Signature

Réception

Durée

Du

Au

Nombre de salariés régis  
par la convention collective

86-01-20

86-02-10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 501 - TUAC (UFCW) 3398 boul Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc Att.: M. Louis Simard Serv. Ressources Humaines 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: L'île de Mtl et un rayon de 20 milles</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>07*</u>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Amendement à la convention collective**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sc

86-02-14

Pour renseignements

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

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

AMENDEMENT À LA CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

STEINBERG INC.

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 501, T.U.A.C.

En vigueur du 15 septembre 1985 au 14 septembre 1987

'86 FEB 10 14 59

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

**ARTICLE XV PRIMES ET BONIS**

15.01 Un salarié qui travaille des heures normales programmées entre 00h00 (minuit) et 06h00 du matin sera considéré comme un salarié de nuit et il aura droit à une prime de quatre-vingt cents (\$0.80) l'heure pour chaque heure travaillée sur l'équipe de nuit et en temps supplémentaire sur une autre équipe.

15.02 Un salarié qui travaille des heures normales programmées entre 18h00 et 00h00 (minuit) sera considéré comme un salarié du soir et il aura droit à une prime de soixante-cinq cents (\$0.65) l'heure pour chaque heure travaillée sur l'équipe du soir et en temps supplémentaire sur une autre équipe.

**ARTICLE XVI VACANCES**

16.08b)1) Dans le cas des salariés réguliers ayant quatre (4) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours, ils auront droit à un boni de vacances d'une (1) semaine de salaire.

**ARTICLE XVII CONGÉS STATUTAIRES**

17.01 L'Employeur convient de payer les congés suivants à tous les salariés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Noel
- Lendemain de Noel
- L'anniversaire de naissance du salarié (applicable à compter du 1/1/86)

17.02 Dans le cas d'une semaine comportant un congé payé, les heures normales de travail se trouveront réduites de huit (8) heures. Seuls les salariés qui travaillent normalement dix (10) heures le jour où est observé le congé bénéficieront d'un crédit de dix (10) heures pour ce congé.

17.05 a) Il est convenu aux fins de la présente convention qu'un congé doit être considéré comme la période normalement désignée sous le nom de journée, de sorte que les salariés du soir et de nuit peuvent bénéficier de leur congé le soir ou la nuit qui suit ou précède immédiatement.

b) Un congé statutaire a une durée de vingt-quatre (24) heures. Cette période représente les vingt-quatre (24) heures comprises entre les huit (8) heures qui précèdent le début normal d'une relève pour laquelle un salarié aurait dû normalement travailler s'il n'avait pas été en congé, la durée normale de cette relève et les huit (8) heures qui suivent la fin de cette relève.

Dans le cas d'une relève de dix (10) heures, il faut compter sept (7) heures avant et sept (7) heures après la relève normale.

17.06 a) Si un salarié s'absente sans permission ou sans raison valable le jour de travail programmé qui précède ou qui suit immédiatement le jour où le congé statutaire est observé, il n'aura pas droit au paiement de ce congé.

b) Les salariés qui auront obtenu un permis d'absence non payé au moment où le congé statutaire est observé, n'auront pas droit au paiement de ce congé.

c) Si un salarié reçoit une indemnité ou autre compensation pour la journée où le congé statutaire est observé, il n'aura pas droit au paiement de ce congé.

## ARTICLE XXI SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 21.03 a) Tout salarié victime d'accident de travail y compris la rechute ou l'aggravation, reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident, rechute ou aggravation. 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, rechute ou aggravation survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter son crédit de journées d'absences occasionnelles.
- b) Si un salarié régulier est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail, rechute ou aggravation et que, à cause de délais administratifs, il ne reçoit pas son chèque de la CSST après la deuxième (2e) semaine de calendrier suivant son accident de travail, sa rechute ou son aggravation, l'Employeur convient de lui avancer une fois par semaine, jusqu'à un maximum de huit (8) semaines, les argents qu'il a droit de recevoir, tel qu'établi par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec, pourvu que le salarié régulier remplisse la formule "indemnité suite à un accident de travail", laquelle apparaît au Mémoire d'Entente no. 9 ci-joint.
- 21.04 a) L'Employeur versera à la caisse du "Régime d'assurances collectives des employés de commerce de Steinberg Inc." le montant suivant: \$0.638 l'heure multiplié par le nombre d'heures travaillées.
- b) Lors de l'augmentation de salaire prévue pour le 15 septembre 1985 et le 15 septembre 1986, l'Employeur convient de contribuer un montant horaire additionnel afin de refléter les coûts additionnels de primes occasionnées par ladite augmentation de salaire.
- c) Pour les fins des paragraphes a) et b) ci-avant, "heures travaillées" signifie le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés non réguliers. Le nombre maximum d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou 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.

- 21.04 d) L'Employeur exécutera les fonctions administratives nécessaires à la bonne marche du régime n'excédant pas toutefois les fonctions que l'Employeur exécute présentement.
- 21.07 a) L'Employeur versera dix cents (\$0.10) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fonds du Régime des soins dentaires des employés de commerce. Ce fonds sera administré conjointement par l'Employeur et par l'Union.
- b) A compter du 1er janvier 1986, l'Employeur versera un montant additionnel de un cent (\$0.01) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fonds du Régime des soins dentaires des employés de commerce.
- c) A compter du 1er janvier 1987, l'Employeur versera un montant additionnel de un cent (\$0.01) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fonds du Régime des soins dentaires des employés de commerce.
- 21.08 Chaque fois que la compagnie d'assurance exige une preuve médicale supplémentaire aux salariés qui sont en invalidité long terme, l'Employeur en défraiera le coût.

#### MÉMOIRE D'ENTENTE NO. 10

L'Employeur convient de payer à chaque salarié à son emploi une rétroactivité calculée comme suit.

Augmentation hebdomadaire du salaire du salarié, divisée par 40 heures; résultat de cette division, multiplié par le nombre d'heures payées par l'Employeur à ce salarié entre le 15 septembre et le 14 décembre 1985.

#### MÉMOIRE D'ENTENTE NO. 12

A la suite des négociations 1985, la Compagnie a convenu de verser à la Caisse du "Programme de Retraite des Employés de Steinberg Inc. membres du Local 501 T.U.A.C." un montant de 1.5 million incluant le surplus de \$1,270,000. pour mettre à jour le taux de base au 1er janvier 1983. Elle a également convenu que cette mise à jour pourrait être à une date au-delà du 1er janvier 1983 suite à une évaluation et décision des fiduciaires du Comité de Fiducie.

**ARTICLE XIII SALAIRES**

- 13.01 Les échelles de salaires en vigueur à compter du 15 septembre 1985 et du 15 septembre 1986 apparaissent aux "Annexes "A" "I-2" et "I-3".
- 13.02A À compter du 15 septembre 1985, les salariés recevront une augmentation de cinq (5%) pourcent de leur salaire hebdomadaire à l'exception des salariés du département Miracle Mart qui recevront une augmentation de quatre (4%) pourcent de leur salaire hebdomadaire. Cependant pour ce qui est de la période du 15 septembre 1985 au 14 décembre 1985, chaque salarié ne recevra qu'une rétroactivité qui sera calculée de la façon prévue au Mémoire d'Entente no. 10.
- 13.02B À compter du 15 septembre 1986, les salariés recevront une augmentation de cinq point cinq (5.5%) pourcent de leur salaire hebdomadaire à l'exception des salariés du département Miracle Mart qui recevront une augmentation de quatre point cinq (4.5%) pourcent de leur salaire hebdomadaire.
- 13.02C Les augmentations prévues aux paragraphes 13.02A et 13.02B ci-haut sont ajoutées à chaque étape de chacune des classifications telles que décrites aux Annexes "A", "I-2" et "I-3".

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS  
(sauf ceux de la Cafétéria)

1) DÉPARTEMENT : TRANSPORT

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 8</u>									
-Camionneur	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
-Répartiteur	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 11</u>									
-Chauffeur de camion-remorque(urbain et banlieue)	15-09-85	428.61	450.45	472.29	494.13	515.97	521.43	532.35	537.81
-Chauffeur de camion-remorque (interurbain)	15-09-86	452.18	475.22	498.26	521.30	544.34	550.10	561.62	567.38

ANNEXE "A"

2) DÉPARTEMENT : RÉCUPÉRATION

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u> -Récupérateur	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
<u>Classe 5</u> -Laveur de véhicules	15-09-85	401.31	417.69	434.07	450.45	466.83	483.21	499.59	510.51
	15-09-86	423.38	440.66	457.94	475.22	492.50	509.78	527.06	538.58
<u>Classe 6</u> -Préposé à la presse à carton	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
<u>Classe 8</u> -Commis à l'expédition	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46

ANNEXE "A"

3) DÉPARTEMENT : GARAGE

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u> -Commis	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
<u>Classe 5</u> -Laveur de véhicules	15-09-85	401.31	417.69	434.07	450.45	466.83	483.21	499.59	510.51
	15-09-86	423.38	440.66	457.94	475.22	492.50	509.78	527.06	538.58
<u>Classe 7</u> -Préposé au service	15-09-85	413.32	431.88	450.45	469.01	487.57	506.14	517.06	522.52
	15-09-86	436.05	455.63	475.22	494.80	514.38	533.97	545.49	551.25
<u>Classe 8</u> -Magasinier	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u> -Préposé aux pneus	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
-Mécanicien III - Préposé au service									

ANNEXE "A"

3) DÉPARTEMENT : GARAGE

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 11</u>									
-Mécanicien II	15-09-85	430.79	452.63	474.47	495.98	518.15	523.61	534.53	539.99
	15-09-86	454.48	477.52	500.56	523.25	546.64	552.40	563.92	569.68
-Débosseleur II									
<u>Classe 14</u>									
-Mécanicien I	15-09-85	468.46	490.30	512.14	533.98	555.82	561.28	566.74	577.66
	15-09-86	494.22	517.26	540.30	563.34	586.39	592.15	597.91	609.43
-Débosseleur I									
<u>Classe 15</u>									
-Mécanicien	15-09-85	473.92	495.76	517.60	539.44	561.28	566.74	572.20	583.12
	15-09-86	499.98	523.02	546.06	569.10	592.15	597.91	603.67	615.19
(carburation-électricité)									

## ANNEXE "A"

## 4) DÉPARTEMENT : FRUITS ET LÉGUMES

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u>									
-Nettoyeur	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
<u>Classe 6</u>									
-Préposé aux wagons	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
<u>Classe 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	413.32	431.88	450.45	469.01	487.57	506.14	517.06	522.52
	15-09-86	436.05	455.63	475.22	494.80	514.38	533.97	545.49	551.25
<u>Classe 8</u>									
-Commis à l'expédition	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
-Commis à la réception									
<u>Classe 9</u>									
-Opérateur de gerbeuse	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
<u>Classe 10</u>									
-Préposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34
<u>Classe 12</u>									
-Inspecteur des fruits et légumes	15-09-85	434.07	455.91	477.75	499.59	521.43	532.35	537.81	543.27
	15-09-86	457.94	480.98	504.02	527.06	550.10	561.62	567.38	573.14
-Préposé au mûrissement									
-Mireur d'oeufs									

ANNEXE "A"

5) DÉPARTEMENT : VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION)

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	413.32	431.88	450.45	469.01	487.57	506.14	517.06	522.52
	15-09-86	436.05	455.63	475.22	494.80	514.38	533.97	545.49	551.25
<u>Classe 8</u>									
-Commis à l'expédition	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 10</u>									
-Préposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34

ANNEXE "A"

6) DÉPARTEMENT : VIANDES (DÉSOSSAGE)

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u>									
-Nettoyeur	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
-Préposé à la production	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
<u>Classe 6</u>									
-Préposé aux wagons	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
-Préposé au carrousel	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
<u>Classe 10</u>									
-Préposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34
<u>Classe 11</u>									
-Désosseur	15-09-85	428.61	450.45	472.29	494.13	515.97	521.43	532.35	537.81
	15-09-86	452.18	475.22	498.26	521.30	544.34	550.10	561.62	567.38

ANNEXE "A"

7) DÉPARTEMENT : MARCHANDISES GÉNÉRALES

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u>									
-Placeur de stock	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
<u>Classe 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	413.32	431.88	450.45	469.01	487.57	506.14	517.06	522.52
	15-09-86	436.05	455.63	475.22	494.80	514.38	533.97	545.49	551.25
<u>Classe 8</u>									
-Commis	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u>									
-Opérateur de gerbeuse	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
<u>Classe 10</u>									
-Preposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34

## ANNEXE "A"

8) DÉPARTEMENT : ÉPICERIE

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u>									
-Nettoyeur	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
-Récupérateur	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
-Placeur de stock									
-Commis (bureau général)									
<u>Classe 6</u>									
-Préposé aux wagons	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
<u>Classe 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	413.32	431.88	450.45	469.01	487.57	506.14	517.06	522.52
	15-09-86	436.05	455.63	475.22	494.80	514.38	533.97	545.49	551.25
<u>Classe 8</u>									
-Commis (bureau, expédition, réception)	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u>									
-Opérateur de gerbeuse	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
<u>Classe 10</u>									
-Préposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34

ANNEXE "A"

9) DÉPARTEMENT : ENTRETIEN DES MARCHÉS

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 3</b>									
-Manoeuvre	15-09-85	375.95	391.86	407.76	423.67	439.58	455.49	471.39	476.70
	15-09-86	396.62	413.41	430.18	446.97	463.75	480.54	497.31	502.91
<b>Classe 6</b>									
-Peintre III	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
-Plombier III	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
-Mécanicien en réfrigération III									
-Électricien III									
<b>Classe 8</b>									
-Magasinier	15-09-85	421.51	440.07	458.64	477.20	495.76	514.33	525.25	530.71
	15-09-86	444.69	464.27	483.86	503.44	523.02	542.61	554.13	559.89
<b>Classe 9</b>									
-Peintre II	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
<b>Classe 10</b>									
-Préposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34
<b>Classe 11</b>									
-Plombier II	15-09-85	428.61	450.45	472.29	494.13	515.97	521.43	532.35	537.81
-Mécanicien (général) II	15-09-86	452.18	475.22	498.26	521.30	544.34	550.10	561.62	567.38
-Mécanicien en réfrigération II									
-Électricien II									

ANNEXE "A"

9) DÉPARTEMENT : ENTRETIEN DES MARCHÉS

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 13</u>									
-Peintre I	15-09-85	450.99	472.83	494.67	516.51	538.35	543.81	549.27	560.19
	15-09-86	475.79	498.83	521.87	544.91	567.95	573.71	579.47	591.00
<u>Classe 14</u>									
-Plombier I	15-09-85	468.46	490.30	512.14	533.98	555.82	561.28	566.74	577.66
-Mécanicien (général) I	15-09-86	494.22	517.26	540.30	563.34	586.39	592.15	597.91	609.43
-Électricien I									
-Préposé au contrôle du chauffage et de la ventilation									
-Ouvrier d'entretien									
-Menuisier I									
<u>Classe 15</u>									
-Mécanicien en réfrigération I	15-09-85	478.84	500.68	522.52	544.36	566.20	571.66	577.12	588.04
	15-09-86	505.17	<u>528.21</u>	551.25	574.29	597.34	603.10	608.86	<u>620.38</u>
-Préposé aux poids et mesures									

## ANNEXE "A"

10) DÉPARTEMENT : APPRÊTAGE - BUANDERIEA) APPRÊTAGE:

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u>									
-Empaqueur	15-09-85	364.18	380.56	396.94	413.32	429.70	446.08	462.46	478.84
	15-09-86	384.20	401.49	418.77	436.05	453.33	470.61	487.89	505.17
<u>Classe 4</u>									
-Préposé à la production	15-09-85	393.12	409.50	425.88	442.26	458.64	475.02	491.40	496.86
	15-09-86	414.74	432.02	449.30	466.58	483.86	501.14	518.42	524.18
<u>Classe 6</u>									
-Nettoyeur de machines	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
<u>Classe 8</u>									
-Opérateur de machines- Apprêtage	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
-Rôtisseur de noix	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u>									
-Opérateur de gerbeuse	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
<u>Classe 10</u>									
-Opérateur machine à thé	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
-Opérateur de Hayssen	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34
-Friturier de noix									
-Préposé à la réception									
<u>Classe 11</u>									
-Préposé à la torréfaction	15-09-85	428.61	450.45	472.29	494.13	515.97	521.43	532.35	537.81
	15-09-86	452.18	475.22	498.26	521.30	544.34	550.10	561.62	567.38

ANNEXE "A"

10) DÉPARTEMENT : APPRÊTAGE - BUANDERIE

B) BUANDERIE:

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u>									
-Opérateur	15-09-85	353.68	369.58	385.49	401.40	417.31	433.21	449.12	465.03
	15-09-86	373.13	389.90	406.69	423.47	440.26	457.03	473.82	490.60
<u>Classé 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	401.40	419.43	437.46	455.49	472.57	491.54	502.15	507.45
-Vérificateur	15-09-86	423.47	442.49	461.52	480.54	498.56	518.57	529.76	535.35
<u>Classe 8</u>									
-Opérateur de machines- Buanderie	15-09-85	404.05	422.07	440.10	458.13	476.16	494.19	504.79	510.10
	15-09-86	426.27	445.28	464.30	483.32	502.34	521.37	532.55	538.15

C) SALUBRITÉ:

<u>Classe 1</u>									
-Préposé à l'entretien (bureau)	15-09-85	364.18	380.56	396.94	413.32	429.70	446.08	462.46	478.84
	15-09-86	384.20	401.49	418.77	436.05	453.33	470.61	487.89	505.17
<u>Classe 3</u>									
-Manoeuvre	15-09-85	387.11	403.49	419.87	436.25	452.63	469.01	485.39	490.85
	15-09-86	408.40	425.68	442.96	460.24	477.52	494.80	512.08	517.84

## ANNEXE "A"

## 11) DÉPARTEMENT : SERVICE DE L'ENTRETIEN

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 6</u>									
-Graisseur	15-09-85	404.58	420.96	437.34	453.72	470.10	486.48	502.86	513.78
	15-09-86	426.83	444.11	461.39	478.67	495.95	513.23	530.51	542.03
<u>Classe 8</u>									
-Magasinier	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u>									
-Préposé aux accumulateurs	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
-Terrassier	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
-Peintre II									
<u>Classe 11</u>									
-Électricien II	15-09-85	428.61	450.45	472.29	494.13	515.97	521.43	532.35	537.81
-Monteur II (Millwright)	15-09-86	452.18	475.22	498.26	521.30	544.34	550.10	561.62	567.38
-Mécanicien II									
-Menuisier II									
-Plombier II									
<u>Classe 13</u>									
-Mécanicien de machines fixes (licence 3)	15-09-85	450.99	472.83	494.67	516.51	538.35	543.81	549.27	560.19
	15-09-86	475.79	498.83	521.87	544.91	567.95	573.71	579.47	591.00
-Peintre I									
<u>Classe 14</u>									
-Électricien I	15-09-85	468.46	490.30	512.14	533.98	555.82	561.28	566.74	577.66
-Mécanicien I	15-09-86	494.22	517.26	540.30	563.34	586.39	592.15	597.91	609.43
-Monteur I (Millwright)									
-Menuisier I									
-Plombier I									
-Mécanicien de machines fixes (licence 2)									
<u>Classe 15</u>									
-Machiniste	15-09-85	473.92	495.76	517.60	539.44	561.28	566.74	572.20	583.12
	15-09-86	499.98	523.02	546.06	569.10	592.15	597.91	603.67	615.19

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

1. Échelle de salaires des salariés embauchés avant le 25 octobre 1981.

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u>									
-Étiqueteur	15-09-85	350.31	366.06	381.82	397.58	413.33	429.09	444.84	460.60
	15-09-86	<u>366.07</u>	382.53	399.00	415.47	431.92	448.39	464.85	<u>481.32</u>
<u>Classe 1A</u>									
-Sélecteur de marchandises	15-09-85	353.45	368.69	384.44	400.20	415.95	431.71	447.47	463.22
	15-09-86	369.35	385.28	401.73	418.20	434.66	451.13	467.60	484.06
<u>Classe 1B</u>									
-Identificateur	15-09-85	355.56	371.32	387.07	402.83	418.58	434.34	450.10	465.85
	15-09-86	371.56	388.02	404.48	420.95	437.41	453.88	470.35	486.81
<u>Classe 4</u>									
-Préposé à la production	15-09-85	378.14	393.90	409.65	425.41	441.16	456.92	472.68	477.93
-Placeur de stock	15-09-86	395.15	411.62	428.08	444.55	461.01	477.48	493.95	499.43
-Nettoyeur									
<u>Classe 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	397.58	415.43	433.29	451.15	469.00	486.86	497.36	502.62
-Préposé au chargement des camions	15-09-86	415.47	434.12	452.78	471.45	490.10	508.76	519.74	525.23
-Vérificateur									

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

1. Échelle de salaires des salariés embauchés avant le 25 octobre 1981. (suite)

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 9</u>									
-Opérateur de gerbeuse	15-09-85	405.98	426.99	448.00	469.00	490.01	495.26	505.77	511.02
-Expéditeur	15-09-86	424.24	446.20	468.16	490.10	512.06	517.54	528.52	534.01
-Assembleur en hauteur									
<u>Classe 10</u>									
-Préposé à la réception	15-09-85	408.60	429.61	450.82	471.62	492.63	497.88	508.39	513.64
	15-09-86	426.98	448.94	471.10	492.84	514.79	520.28	531.26	536.75
<u>Classe 11</u>									
-Mécanicien II	15-09-85	414.38	435.39	456.40	477.41	498.42	503.67	514.17	519.42
	15-09-86	433.02	454.98	476.93	498.89	520.84	526.33	537.30	542.79
<u>Classe 14</u>									
-Mécanicien I	15-09-85	450.62	471.62	492.63	513.64	534.65	539.90	545.15	555.66
	15-09-86	470.89	492.84	514.79	536.75	558.70	564.19	569.68	580.66

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

2. Échelle de salaires des salariés embauchés le ou après le 25 octobre 1981.

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u> -Étiqueteur	<u>245.94</u>	261.09	276.24	291.39	306.54	321.69	336.84	<u>351.99</u>
<u>Classe 1A</u> -Sélecteur de marchandises	248.97	263.61	278.76	293.91	309.06	324.21	339.36	354.51
<u>Classe 1B</u> -Identificateur	250.99	266.14	281.29	296.44	311.59	326.74	341.89	357.04
<u>Classe 4</u> -Préposé à la production -Placeur de stock -Nettoyeur	262.60	277.75	292.90	308.05	323.20	338.35	353.50	368.65
<u>Classe 7</u> -Assembleur -Préposé au chargement des camions -Vérificateur	276.24	291.39	306.54	321.69	336.84	351.99	367.14	382.29

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

2. Échelle de salaires des salariés embauchés le ou après le 25 octobre 1981. (suite)

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse -Expéditeur -Assembleur en hauteur	284.32	299.47	314.62	329.77	344.92	360.07	375.22	390.37
<u>Classe 10</u> -Préposé à la réception	286.84	301.99	317.14	332.29	347.44	362.59	377.74	392.89
<u>Classe 11</u> -Mécanicien II	292.40	307.55	322.70	337.85	353.00	368.15	383.30	398.45
<u>Classe 14</u> -Mécanicien I	327.24	342.39	357.54	372.69	387.84	402.99	418.14	433.29

## ANNEXE "A"

## 13) DÉPARTEMENT : ATELIERS

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 3</u>									
-Manoeuvre	15-09-85	375.95	391.86	407.76	423.67	439.58	455.49	471.39	476.70
	15-09-86	396.62	413.41	430.18	446.97	463.75	480.54	497.31	502.91
<u>Classe 6</u>									
-Ajusteur III	15-09-85	394.50	412.53	430.56	448.59	466.62	484.64	489.95	500.55
-Ferblantier III	15-09-86	416.19	435.21	454.24	473.26	492.28	511.29	516.89	528.08
-Menuisier III	15-09-85	399.28	416.25	434.28	452.30	470.33	498.43	501.09	505.33
	15-09-86	421.24	439.14	458.16	477.17	496.19	525.84	528.64	533.12
<u>Classe 9</u>									
-Peintre-finiisseur II	15-09-85	406.17	424.20	442.22	460.25	478.28	496.31	506.91	512.22
	15-09-86	428.50	447.53	466.54	485.56	504.58	523.60	534.79	540.39
<u>Classe 11</u>									
-Ajusteur II	15-09-85	415.19	436.40	457.61	478.82	500.03	505.33	515.93	521.24
-Ferblantier II	15-09-86	438.02	460.40	482.77	505.15	527.53	533.12	544.30	549.90
-Soudeur II									
-Menuisier II	15-09-85	422.07	443.28	464.49	485.70	506.91	517.52	522.82	528.12
	15-09-86	445.28	467.66	490.03	512.41	534.79	545.98	551.57	557.16
<u>Classe 13</u>									
-Peintre-finiisseur I	15-09-85	437.98	459.19	480.19	501.61	521.76	528.12	533.43	544.03
	15-09-86	462.06	484.44	506.60	529.19	550.45	557.16	562.76	573.95
<u>Classe 14</u>									
-Soudeur I	15-09-85	449.65	470.86	492.07	513.28	534.49	539.79	545.09	555.70
-Ajusteur I	15-09-86	474.38	496.75	519.13	541.51	563.88	569.47	575.06	586.26
-Ferblantier I									
-Menuisier I	15-09-85	456.01	477.22	498.43	519.64	540.85	546.15	551.46	562.06
	15-09-86	481.09	503.46	525.84	548.22	570.59	576.18	581.79	592.97

ANNEXE "A"

14) DÉPARTEMENT : ALIMENTS SURGELÉS

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 7</u>									
-Assembleur	15-09-85	413.32	431.88	450.45	469.01	487.57	506.14	517.06	522.52
	15-09-86	436.05	455.63	475.22	494.80	514.38	533.97	545.49	551.25
<u>Classe 8</u>									
-Commis	15-09-85	416.05	434.61	453.18	471.74	490.30	508.87	519.79	525.25
	15-09-86	438.93	458.51	478.10	497.68	517.26	536.85	548.37	554.13
<u>Classe 9</u>									
-Opérateur de gerbeuse	15-09-85	422.05	443.89	465.73	487.57	509.41	514.87	525.79	531.25
	15-09-86	445.26	468.30	491.34	514.38	537.42	543.18	554.70	560.46
<u>Classe 10</u>									
-Préposé à la réception	15-09-85	424.78	446.62	468.46	490.30	512.14	517.60	528.52	533.98
	15-09-86	448.14	471.18	494.22	517.26	540.30	546.06	557.58	563.34
<u>Classe 14</u>									
-Mécanicien I	15-09-85	468.46	490.30	512.14	533.98	555.82	561.28	566.74	577.66
	15-09-86	494.22	517.26	540.30	563.34	586.39	592.15	597.91	609.43

ANNEXE "C"

Conditions de travail particulières  
aux salariés non réguliers

- 6.03 Le paiement d'un congé statutaire à un salarié non régulier se fera sur la base du salaire brut gagné par ce salarié non régulier au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement ledit congé, multiplié par .004.

ANNEXE "D"

Conditions de travail particulières aux  
salariés du département : Transport

- 13.05 C) La distance moyenne parcourue lors d'un voyage (aller-retour) sera rémunérée d'après le taux de millage suivant : à compter du 15 septembre 1985 : 40.254 cents; à compter du 15 septembre 1986 : 42.468 cents.

ANNEXE "I-2"

DÉPARTEMENT : CAFÉTÉRIA

1. Échelle de salaires des salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981.

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u>									
-Préposé aux comptoirs	15-09-85	353.68	369.58	385.49	401.40	417.31	433.21	449.12	465.03
	15-09-86	373.13	389.90	406.69	423.47	440.26	457.03	473.82	490.60
<u>Classe 2</u>									
-Caissier	15-09-85	363.22	379.13	395.04	410.94	426.85	442.76	458.67	474.57
	15-09-86	383.19	399.98	416.76	433.54	450.32	467.11	483.89	500.67
<u>Classe 3</u>									
-Manoeuvre	15-09-85	375.95	391.86	407.76	423.67	439.58	455.49	471.39	487.30
	15-09-86	396.62	413.41	430.18	446.97	463.75	480.54	497.31	513.22
<u>Classe 4</u>									
-Placeur de stock	15-09-85	381.78	397.68	413.59	429.50	445.41	461.31	477.22	493.13
	15-09-86	402.77	419.55	436.33	453.12	469.90	486.68	503.46	520.25
<u>Classe 5</u>									
-Cuisinier (commandes rapides)	15-09-85	389.73	405.64	421.55	437.46	453.36	469.27	485.18	501.09
	15-09-86	411.16	427.95	444.73	461.52	478.29	495.07	511.86	528.65
<u>Classe 10</u>									
-Cuisinier 1	15-09-85	412.53	433.74	454.95	476.16	497.37	502.67	513.28	518.58
	15-09-86	435.21	457.59	479.97	502.34	524.72	530.31	541.51	547.10

ANNEXE "I-3"

DÉPARTEMENT : CAFÉTÉRIA

2. Taux horaire de salaire des salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 et des salariés à temps partiel.

<u>Classification</u>	<u>En vigueur</u>	<u>\$</u>
-Préposé aux comptoirs	15-09-85	6.18
	15-09-86	6.51
-Caissier	15-09-85	6.18
	15-09-86	6.51
-Manoeuvre	15-09-85	6.18
	15-09-86	6.51
-Placeur de stock	15-09-85	6.77
	15-09-86	7.14
-Cuisinier (commandes rapides)	15-09-85	7.37
	15-09-86	7.77
-Cuisinier 1	15-09-85	9.13
	15-09-86	9.63

Signé à Montréal, ce 20<sup>e</sup> jour du mois de janvier 1986.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C.

*Silly Pelletier*  
*Josée Bouchard*  
*Albert Stora*  
*Robert Haulton*  
*Roger Desormeaux*  
*Théo Lecomte*  
*Robert Fournier*  
*Renaud Bisson*  
*Raymond Jodry*  
*Gilles Maillois*  
*Groulx*

STEINBERG INC.

*Edmond*  
*Edmond*  
*J. Gaudin*  
*Jean Lemire*  
*Viviane*  
*Huy Aguil*

Commission du travail

DÉPÔT 2453-9

2

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-599-71</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>85-01-18</b>	<b>85-01-21</b>				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de commerce local 501 T.U.A.C. (UFCW)</b> <b>Att: Denis Boudreau</b> <b>3398 est Boul. Crémazie</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2A 1A4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Steinberg Inc.</b> <b>5400 rue Hochelaga</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H1N 1V9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	<b>E.V. L'Ile de Mtl et un rayon de 20 milles</b> Région <u>06-06</u> Activité <u>6328(3)</u> Affiliation <u>9</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

**Entente: Clause 11.06b) de l'annexe "D"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>85-01-31</b>

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

MEMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
STEINBERG INC.  
ET  
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)



Les parties soussignées s'entendent sur les points suivants :

ATTENDU que les parties ont signé une convention collective  
le 14 décembre 1984;

ATTENDU que cette convention collective décrit les conditions  
de travail de tous les salariés de l'unité de négociation et en  
particulier celles des salariés du département : Transport à  
l'annexe "D";

ATTENDU que la clause 11.06 b) de l'annexe "D" décrit comment  
se fait le réarrangement à l'intérieur d'une relève et d'une section  
lorsqu'on déplace une relève déjà établie en changeant l'heure du  
début de cette relève;

Les parties conviennent que le réarrangement prévu à la clause  
11.06 b) de l'annexe "D" s'appliquera en plus aux deux (2) cas suivants:

- 1) lorsque l'Employeur décide de déplacer la journée de congé  
hebdomadaire d'un chauffeur
- 2) lorsque l'Employeur décide de changer le programme de  
travail de cinq (5) jours de huit (8) heures pour un  
programme de travail de quatre (4) jours de dix (10)  
heures ou vice et versa

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 18<sup>e</sup> jour  
du mois de janvier de l'année mil neuf cent quatre-vingt-cinq.

Pour la compagnie Steinberg Inc.

Pour l'Union des Employés de Commerce  
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

R. Lavelle  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Rejinal de Spontif  
James San  
\_\_\_\_\_

MÉMOIRES D'ENTENTEMÉMOIRE D'ENTENTE NO 8 - Indemnité suite à un accident de travail

Indemnité suite à un accident de travail

Salarié:

No matricule:

Endroit de travail:

A qui de droits:

J'accuse réception d'un chèque au montant de \$            représentant ma demande d'indemnisation suite à un accident de travail, et je m'engage à rembourser Steinberg Inc. immédiatement si ma demande était refusée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

De plus, si le montant perçu de Steinberg Inc. était supérieur au montant remboursé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), je reconnais devoir rembourser la différence à Steinberg Inc.

J'autorise Steinberg Inc. à retenir sur mes gains dus le ou les montants qui m'auront été versés en trop par Steinberg Inc. et si je ne suis plus à l'emploi de Steinberg Inc., je m'engage à convenir des modalités de remboursement avant mon départ.

Date:

Signature du salarié:

Signature du représentant de Steinberg Inc.:

MÉMOIRE D'ENTENTE NO 9 - Rétroactivité

L'Employeur convient de payer à chaque salarié à son emploi une rétroactivité calculée comme suit:

Augmentation hebdomadaire du salaire du salarié, divisée par 40 heures; le résultat de cette division multiplié par le nombre d'heures payées par l'Employeur à ce salarié entre le 15 septembre 1987 et le 19 septembre 1987 inclusivement.



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

DÉPÔT

2453-9

Dépôt N°:

6

--	--	--	--

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention		<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-71
	Date	Signature	Réception	Durée	Du		
	86-12-05		86-12-17				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de commerce loc.501</b> <b>TUAC (UFCW)</b> <b>3398 Boul. Crémazie est</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2A 1A4</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc.</b> <b>Att: Francois Dauphinais</b> <b>Service des ressources Humaines</b> <b>5400 rue Hochelaga</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H1N 1V9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V. L'Ile de Mtl et un rayon de 20 milles</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Pierrette David/ms

Date

87-02-02

Pour renseignements

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

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

86 DEC 17 15 55

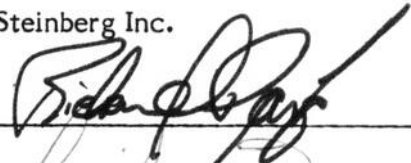
OFFICE DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

ENTENTE  
ENTRE  
STEINBERG INC  
ET  
L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 501

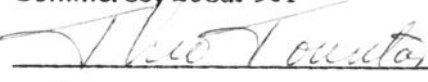
1. Nonobstant l'entente concernant la non transférabilité des mécaniciens en réfrigération de l'extérieur de Montréal, les parties sous-signées conviennent que le poste présentement vacant de mécanicien (classe 14) aux aliments surgelés sera accordé à M. André Gagnon et ce, sans affichage. La présente entente résulte du fait que le poste que M. Gagnon occupait au Saguenay-Lac St-Jean a été aboli.
2. La présente entente est faite sans préjudice, ne se veut aucunement un précédent et n'engage nullement Steinberg Inc. à répéter une telle entente advenant qu'une situation similaire se reproduirait.
3. Il est entendu qu'advenant qu'un des employés de l'entretien des marchés soit intéressé par ce poste aux aliments surgelés, cet employé, s'il est qualifié, obtiendra le poste et M. Gagnon remplacera ledit employé à l'entretien des marchés le tout sans affichage, ce qui mettra fin de façon définitive au mouvement de main-d'oeuvre relié à ce transfert.
4. Tous les frais occasionnés par le déménagement de M. Gagnon sont assumés par M. Gagnon lui-même.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal le 5 décembre 1986.

Steinberg Inc.

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Union des Employés de  
Commerce, Local 501

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 1 1 1 9

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02453-9

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-599-71**

Date Signature Reception Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective 1060

34-12-14 84-12-20 84-12-84 87-09-14

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 501 TUAC (UFCW)</b> Att.: M. Jean-Rock Gauthier 3398 Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc</b> 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: L'Ile de Mtl. et un rayon de 20 milles Région <u>06-06</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>9</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature **Céline Carette /sg** Date

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

2453-91  
599-71

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

STEINBERG INC.

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 501  
T.U.A.C.

(ci-après appelée "l'Union")

En vigueur du 14 décembre 1984 au 14 septembre 1987

*Arch*

84 DEC 20 15:47

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I	- RECONNAISSANCE .....	1
ARTICLE II	- LANGUE .....	3
ARTICLE III	- DROITS DE LA DIRECTION .....	3
ARTICLE IV	- SÉCURITÉ SYNDICALE .....	5
ARTICLE V	- AFFAIRES SYNDICALES .....	6
ARTICLE VI	- ANCIENNETÉ .....	8
ARTICLE VII	- POSTE VACANT .....	11
ARTICLE VIII	- MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE .....	15
ARTICLE IX	- PROCÉDURE DE GRIEFS .....	19
ARTICLE X	- PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....	21
ARTICLE XI	- HEURES DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE XII	- PAUSES ET REPAS .....	23
ARTICLE XIII	- SALAIRES .....	23
ARTICLE XIV	- HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	25
ARTICLE XV	- PRIMES ET BONI .....	27
ARTICLE XVI	- VACANCES .....	29
ARTICLE XVII	- CONGÉS STATUTAIRES .....	32
ARTICLE XVIII	- CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES .....	33
ARTICLE XIX	- PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES .....	34
ARTICLE XX	- FONCTION DE JURÉ ET TÉMOIN .....	35
ARTICLE XXI	- SÉCURITÉ ET SANTÉ .....	36
ARTICLE XXII	- PROGRAMME DE RETRAITE .....	41
ARTICLE XXIII	- VÊTEMENTS DE TRAVAIL .....	41
ARTICLE XXIV	- GRÈVE ET LOCK-OUT .....	42
ARTICLE XXV	- MESURES DISCIPLINAIRES .....	42
ARTICLE XXVI	- CLAUSES GÉNÉRALES .....	43
ARTICLE XXVII	- DURÉE DE LA CONVENTION .....	45

### ANNEXES:

"A"	ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS (sauf ceux de la Cafétéria) ..	47
"B"	ORDRE DE PROMOTIONS DES SALARIÉS RÉGULIERS (sauf ceux de la Cafétéria) .....	64
"C"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS NON RÉGULIERS .....	71
"D"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS DU DÉPARTEMENT: TRANSPORT .....	79
"E"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS DU DÉPARTEMENT: APPRÊTAGE-BUANDERIE .....	96

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

### ANNEXES:

"F"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS DES DÉPARTEMENTS: ATELIERS ET ENTRETIEN DES MARCHÉS .....	101
"G"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS DU DÉPARTEMENT: SERVICE DE L'ENTRETIEN .....	109
"H"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS DU DÉPARTEMENT: MIRACLE MART .....	116
"I"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS DU DÉPARTEMENT: CAFÉTÉRIA .....	122

### DOCUMENTS:

"I-1"	LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS DÉJÀ À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT À LA CAFÉTÉRIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981 .....	131
"I-2"	ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS DÉJÀ À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT À LA CAFÉTÉRIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981 .....	132
"I-3"	ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 15 SEPTEMBRE 1981 ET DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL .....	133
"I-4"	ORDRE DE PROMOTION POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS DÉJÀ À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT À LA CAFÉTÉRIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981 .....	134
"I-5"	ORDRE DE PROMOTION POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 25 SEPTEMBRE 1981 .....	135

### MÉMOIRES D'ENTENTE:

1	Utilisation du véhicule - surprime d'assurance .....	136
2	Allocation pour l'utilisation d'automobiles .....	136
3	Programme d'apprentissage de métiers .....	136
4	Comité de réadaptation .....	137
5	Contrats à forfait .....	138
6	Remplacement temporaire des chauffeurs .....	138
7	Départements des viandes: classe 4 et classe 7 .....	138
8	Absentéisme .....	139
9	Indemnité suite à un accident de travail .....	140
10	Rétroactivité .....	141
11	Dispositions transitoires: absences occasionnelles et incapacité à court terme .....	141

## ARTICLE I - RECONNAISSANCE

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du travail (incluant les employés de la boulangerie, les préposés à l'entretien, les chauffeurs de camion, les employés d'atelier et installation, la charcuterie ainsi que toute opération connexe d'entrepôt et de fabrication), à l'exception des employés travaillant dix-sept (17) heures ou moins par semaine et des personnes automatiquement exclues par la loi, travaillant dans les entrepôts de la compagnie Steinberg Inc., situés sur l'île de Montréal et dans un rayon de vingt (20) milles.

1.02 a) Les salariés exclus de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres, n'effectueront aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation. Ils ne pourront exécuter l'une ou l'autre des tâches mentionnées dans la convention collective, sauf dans les cas suivants:

- s'occuper de la formation des salariés;
- assurer la sécurité au travail.

Si un travail normalement fait par un salarié est effectué par un employé exclu de l'unité de négociation ou un contremaître, à l'exception des cas précités et des cas d'urgence, l'Union pourra utiliser la procédure de griefs s'il y a abus.

b) S'il y a abus en regard de la clause 1.02 a), l'Employeur devra calculer un minimum d'une (1) heure au taux normal de la tâche majoré de moitié ou au taux double, selon le cas, ou le temps effectué par la personne ne devant pas accomplir ce travail, soit le plus élevé des deux. La somme globale calculée sera répartie équitablement entre le ou les salariés qui auraient dû normalement faire ce travail.

### 1.03 Entente individuelle:

Il est entendu que l'Employeur et un ou plusieurs salariés de l'unité de négociation ne pourront, en aucun temps, conclure une entente qui entre en conflit avec les termes de la présente convention.

1.04 a) L'Employeur convient que tout travail accompli à la date de signature de la convention collective par des salariés régis par cette convention,

## 1.04 a) (suite)

ou tout travail similaire et/ou connexe, doit être accompli par des salariés régis par la convention collective. Il est aussi convenu que l'Employeur continue les contrats à forfait en existence à la présente date.

## b) L'Employeur pourra donner des contrats à forfait dans les exceptions suivantes:

- dans le cas où une main-d'oeuvre spécialisée est requise, mais non disponible;
- pour un travail qui exige un équipement spécialisé, mais non disponible;
- dans les cas d'urgence.

## c) Dans les cas d'urgence, l'Employeur s'engage alors à aviser l'Union dans les plus brefs délais. Pour les autres cas, l'Employeur s'engage à aviser, par écrit, l'Union avant d'octroyer le contrat à forfait.

## d) Le contrat à forfait accordé par l'Employeur en vertu des exceptions contenues au paragraphe b) n'aura pas pour effet d'effectuer des mises à pied ni réduire les heures régulières.

## e) Il est convenu entre les parties que les exceptions prévues au paragraphe b) sont d'interprétation stricte.

1.05 Les ordres de promotions de chacun des départements (sauf la Cafétéria), en vigueur à compter du 14 décembre 1984, apparaissent à l'Annexe "B".

1.06 Les conditions de travail particulières aux salariés non réguliers sont définies à l'Annexe "C".

1.07 Les conditions de travail particulières aux salariés du Département Transport, sont définies à l'Annexe "D".

1.08 Les conditions de travail particulières aux salariés du Département Apprêtage-Buanderie sont définies à l'Annexe "E".

- 1.09 Les conditions de travail particulières aux salariés des Départements Ateliers et Entretien des Marchés sont définies à l'Annexe "F".
- 1.10 Les conditions de travail particulières aux salariés du Département Service de l'Entretien sont définies à l'Annexe "G".
- 1.11 Les conditions de travail particulières aux salariés du Département Miracle Mart sont définies à l'Annexe "H".
- 1.12 Les conditions de travail particulières aux salariés du Département de la Cafétéria sont définies à l'Annexe "I".

## ARTICLE II - LANGUE

- 2.01 Dans tous les cas d'interprétation de la présente convention, le texte français prévaudra.
- 2.02 Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu, et vice-versa.
- Le singulier étant employé aussi pour le pluriel, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu, et vice-versa.

## ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 a) Droits:  
L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:
- 1) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - 2) de déterminer les qualifications des salariés pour remplir un poste;
  - 3) d'embaucher ou de congédier, de classifier, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;

## 3.01 a) (suite)

4) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;

5) de choisir les marchandises à entreposer ou à manipuler sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs.

Si des problèmes se présentaient en rapport avec cette dernière disposition, l'Employeur convient d'en discuter avec l'Union afin d'arriver à une solution équitable pour les deux parties.

b) Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention collective sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

3.02 Lorsque l'Employeur voudra établir de nouvelles tâches ou opération ou abolir des tâches ou opérations ou encore en transformer d'autres, il devra aviser l'Union par écrit et devra rencontrer les représentants syndicaux de l'Union et les délégués syndicaux du département concerné au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour la mise en application de sa décision.

Cette rencontre devra porter sur les salaires et sur les conditions de travail. Elle pourra permettre également de régler tout autre problème s'y référant.

Dans tous les cas, l'Union pourra faire valoir son point de vue à l'Employeur et même utiliser la procédure de griefs si les changements apportés allaient à l'encontre des termes de la convention collective.

3.03 L'Union convient qu'il est nécessaire d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Elle appuiera donc dans la mesure du possible l'établissement de nouvelles méthodes de travail et de programmes susceptibles d'améliorer le rendement des salariés.

3.04 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre partie dans le but de discuter de sujets d'intérêt commun découlant de l'application de la convention collective.

ARTICLE IV - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 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.
- 4.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.
- 4.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des droits d'entrée sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours civils suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 4.04 L'Employeur remettra les cotisations et les droits d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait, le tout accompagné du rapport mensuel de contributions syndicales.
- 4.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser pour toutes réclamations ou poursuites intentées contre ce ou ces derniers, qu'elles soient liées directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux retenues syndicales.
- 4.06 Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira les renseignements suivants: numéro de matricule du salarié, numéro du département, nom et prénom complets, déduction mensuelle des cotisations, total des cotisations et des droits d'entrée, numéro d'assurance sociale, taux de salaire hebdomadaire de base du salarié (excluant les heures supplémentaires et les primes) date et code de fin de service, date de naissance, adresse au complet, date d'ancienneté de compagnie, code de classification et montant cumulatif des déductions.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Les représentants syndicaux de l'Union pourront visiter les entrepôts durant les heures de travail pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Ils signaleront d'abord leur présence au gérant du département ou, s'il est absent, à son représentant et accompliront leur fonction en nuisant le moins possible aux opérations. Si le représentant syndical de l'Union doit parler à un salarié au travail, il devra en faire la demande au contremaître qui fera le nécessaire pour permettre cette entrevue le plus tôt possible.

5.02 Tout salarié régulier nommé à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours de calendrier à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence non payée pour une période maximale de six (6) mois. Il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période cumulative de six (6) mois pendant la durée de la convention et peut retourner à son poste en tout temps.

5.03 a) Un délégué syndical et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés réguliers de chacune des relèves d'un département pour représenter les intérêts de tous les salariés.

b) Les délégués et les substituts du département Service de l'Entretien seront élus ou désignés dans chacun des secteurs de travail suivants:

- 5400 Hochelaga;
  - Fruits et Légumes et Épicerie;
- soit un délégué et un substitut par relève.

Cependant, il est convenu que pour le groupe de salariés d'Entretien des Fruits et Légumes qui font partie du secteur de travail "Fruits et Légumes et Épicerie", un délégué sera élu ou désigné sur la relève de jour.

5.04 Dans chaque département, un délégué syndical tel que défini à la clause 5.03 pourra obtenir un ou des permis d'absence non payée pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables par an. L'Union fera sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré.

- 5.05 En cas de réduction de personnel, rétrogradation ou abolition partielle de relève, les délégués syndicaux demeureront assignés à leur classification et à leur relève dans leur département aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible dans leur classification et sur leur relève dans leur département pour lequel ils soient qualifiés. S'il n'y a pas de travail disponible pour lequel ils soient qualifiés, tel que spécifié dans la phrase précédente, les dispositions de la clause 8.02 s'appliqueront, s'il y a lieu.
- 5.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage sera disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:
- 1) avis d'élection - résultats d'élection - nomination de dirigeants syndicaux et directeurs;
  - 2) avis de réunion ou d'assemblée;
  - 3) avis d'activités sociales ou récréatives.
- Un exemplaire de chaque avis sera remis à l'Employeur en même temps. Tout autre avis sera sujet à l'approbation de l'Employeur.
- 5.07 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union sera formé de permanents et d'un maximum de onze (11) membres de l'Union.
- 5.08 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés qui composent le comité de négociation de l'Union les congés nécessaires, sans perte de salaire normal, lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec l'Employeur pour la négociation d'une nouvelle convention collective. Les dispositions de cette clause ne s'appliquent que pour les heures normales.
- 5.09 Le salarié membre du Comité directeur de l'Union peut obtenir un permis d'absence non payée pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande au gérant et qu'elle spécifie la durée de cette absence.
- 5.10 Il est entendu que les délégués syndicaux ont leur travail normal à accomplir pour l'Employeur. Le délégué syndical peut s'occuper de griefs et/ou d'affaires syndicales à l'intérieur de son département sans perte de salaire durant les heures normales de travail. S'il est nécessaire pour le délégué syndical de quitter son travail, il ne laissera pas son poste sans avoir d'abord averti son responsable des raisons, du moment et de la durée

## 5.10 (suite)

approximative de son absence, et avoir permis à son responsable de trouver, s'il y a lieu, un remplaçant dans un délai raisonnable. L'Union et les délégués syndicaux conviennent d'utiliser les dispositions de cette clause de façon à ne pas perturber indûment les opérations.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ

- 6.01 a) Aux fins de la présente convention, l'ancienneté de compagnie d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans l'unité de négociation à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositions du présent article et seulement après qu'il aura terminé une période de probation initiale de vingt (20) jours travaillés pour les salariés sans métier et de soixante-dix (70) jours travaillés pour les salariés de métier.
- b) Aux fins de la présente convention, l'ancienneté de département signifie la durée de service continu accumulé par un salarié régulier dans un département à compter de la date de sa dernière assignation dans ledit département, conformément aux dispositions du présent article.
- c) Aux fins de la présente convention, l'ancienneté de classification signifie la durée de service continu accumulé par un salarié régulier dans une classe, dans un département, à compter de la date de sa dernière assignation dans ladite classe dans ce département, conformément aux dispositions du présent article.
- 6.02 a) Une liste des salariés comportant leur adresse personnelle, leur date d'ancienneté (le jour, le mois et l'année) dans la compagnie, dans le département et dans la classification où ils travaillent, sera adressée à l'Union et cette liste, sans adresse personnelle, sera affichée dans les différents départements vers le 31 janvier de chaque année. Un salarié bénéficiera d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour contester l'exactitude de cette liste. A compter du 21<sup>e</sup> jour de sa publication, la liste deviendra officielle et définitive.
- b) Un salarié absent durant toute la période de vingt (20) jours ouvrables mentionnée à la clause 6.02 a) pourra contester l'exactitude de la liste à son retour au travail.
- c) Une copie de la liste affichée sera remise à chaque délégué syndical.

6.03 Lorsque l'ancienneté de classification est identique pour deux (2) ou plusieurs salariés réguliers à l'intérieur d'un même département, leur ancienneté sera établie selon les facteurs suivants:

- 1) ancienneté de département;
- 2) ancienneté de compagnie;
- 3) ordre alphabétique des noms à la dernière date d'embauchage.

6.04 L'ancienneté d'un salarié régulier sera annulée dans les cas suivants:

- 1) s'il est congédié;
- 2) s'il démissionne volontairement;
- 3) si, à la suite d'une mise à pied, il n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois suivant sa mise à pied s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, ou s'il n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- 4) Si, à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de son rappel par lettre recommandée ou certifiée, à sa dernière adresse fournie à l'Employeur, à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;
- 5) s'il est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ou plus sans une permission écrite de l'Employeur à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;
- 6) s'il ne se présente pas au travail au moment où se termine une absence autorisée à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;
- 7) s'il omet d'aviser de façon répétée l'Employeur qu'il ne se présentera pas au travail, à moins qu'il ait un motif valable justifiant son omission;
- 8) s'il est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période cumulative excédant six (6) mois pendant la durée de la convention.

- 6.05 a) Un salarié régulier conserve la date d'ancienneté qu'il avait acquise auparavant dans une classification lorsqu'il est rétrogradé dans cette classification.
- b) Lorsqu'un salarié régulier est rétrogradé dans une classification où il n'a pas de date d'ancienneté, il conserve la date d'ancienneté la plus ancienne acquise dans la ou les classifications supérieures.
- c) Les dispositions des paragraphes a) et b) ci-avant ne s'appliquent pas dans le cas où un salarié régulier est rétrogradé en application de la clause 7.01.
- 6.06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident.
- 6.07 a) Lorsqu'un salarié ayant terminé sa période de probation initiale est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il demeure au service de l'Employeur dans les secteurs couverts par l'unité de négociation (exception faite des cas de réadaptation), il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période cumulative de six (6) mois pendant la durée de la convention et peut réintégrer son ancien poste en tout temps.
- b) Lorsqu'il est nécessaire d'utiliser un salarié de l'unité de négociation pour remplacer temporairement un contremaître pour répondre aux besoins de l'opération, il est convenu que le salarié ainsi promu sera remplacé, et ainsi de suite jusqu'à la plus basse classification, si l'Employeur le juge nécessaire.
- c) Il est entendu qu'il n'y aura aucune promotion à une fonction de contremaître temporaire pour une période moindre d'une (1) semaine.
- d) L'Employeur convient d'afficher le nom de tout salarié nommé contremaître temporaire ainsi que le secteur dont il est responsable.
- e) L'Employeur affichera à chaque mois une copie du temps cumulatif effectué par les contremaîtres temporaires et en remettra un exemplaire au délégué syndical du département sur demande.

ARTICLE VII - POSTE VACANT7.01 a) **Poste vacant temporaire**

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, ou lorsque l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un maximum de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.
- 2) Le choix des salariés à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:
  - (a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;
  - (b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;
  - (c) parmi les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel du département ou du groupe de départements, selon le cas, où le poste est vacant, selon l'ancienneté de compagnie.
- 3) La procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant s'applique à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours et un changement de relève ne sera pas requis pour une période de moins d'une (1) programmation.
- 4) Pour les fins de l'application du sous-paragraphe 2) ci-avant, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification ou de compagnie, selon le cas, et de l'ordre de promotion s'il y a lieu.

## 7.01 a) (suite)

- 5) (a) La procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant est appliquée à chaque programmation lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour une (1) programmation ou plus; cette procédure est appliquée à chaque jour lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation, ou pour une (1) programmation ou plus dans les cas où une telle vacance temporaire n'est pas connue par l'Employeur au moment de la préparation de la programmation de travail de la semaine suivante.
  - (b) Lorsqu'un salarié est assigné pour une programmation en application de la procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant, l'Employeur ne sera pas obligé de le considérer pour combler un poste prévu vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation au cours de ladite programmation.
- 6) Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera pour une période supérieure à soixante (60) jours ouvrables, la procédure prévue à la clause 7.01 b) ci-après s'appliquera.
- 7) Le nombre d'heures travaillées par les salariés non réguliers au cours d'une programmation dans un département pour surplus temporaire de production ne peut pas dépasser au total 4% des heures programmées (i.e. nombre de postes permanents multiplié par 40 heures) pour ladite programmation dans ledit département.

b) **Poste vacant permanent**

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente pour quelque raison que ce soit et qu'il est nécessaire de le combler, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) Un affichage est fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; cet affichage a lieu d'abord et seulement dans le département en cause, seuls les salariés réguliers du département en cause peuvent se porter candidats. Par la suite, si nécessaire, un affichage est fait dans les autres départements pendant une période de trois (3) jours ouvrables; seuls les salariés réguliers de ces autres départements peuvent se porter candidats. Par ailleurs, si nécessaire, l'affichage pourra être fait simultanément dans tous les départements.

A l'intérieur d'un département, le ou les postes qui deviennent vacants de façon permanente après avoir comblé par affichage le

## 7.01 b) 1) (suite)

premier poste vacant permanent, seront comblés en suivant la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente.

2) Le choix des salariés à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

(a) parmi les salariés réguliers de la classification du département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification;

(d) parmi les salariés réguliers des autres départements et les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur les listes de rappel de tous les départements ou groupes de départements, selon le cas, selon l'ancienneté de compagnie.

## 7.02 Pour combler un poste vacant permanent, la préférence ira

- aux salariés réguliers qui ont le plus d'ancienneté de classification dans le département, dans le cas de l'application de la clause 7.01 b) sous-paragraphe 2 a), b) et c);
- aux salariés réguliers et aux salariés non réguliers qui ont le plus d'ancienneté de compagnie, dans le cas de l'application de la clause 7.01 b) sous-paragraphe 2 d);

parmi les salariés qui satisfont aux critères suivants:

a) qualifications et aptitudes: des tests appropriés à la fonction visée pourront être nécessaires et le cas échéant, les résultats seront révélés au salarié concerné à sa demande seulement; l'obtention par le salarié du minimum requis suffira pour le rendre admissible;

b) rendement antérieur.

- 7.03 La période de probation des salariés sans métier qui tentent de se qualifier pour un poste mieux rémunéré sera limitée à vingt (20) jours travaillés. Dans le cas des salariés de métier, la période de probation sera limitée à soixante-dix (70) jours travaillés.
- 7.04 A la suite d'un affichage, l'Employeur convient d'afficher pendant trois (3) jours ouvrables, le nom et la date d'ancienneté des salariés qui changent de poste ou de relève dans les cinq (5) jours desdits changements, ainsi que la date d'entrée en vigueur de ces changements et sur demande, en remettre une copie aux délégués syndicaux concernés. Si l'Employeur demande à un salarié de demeurer temporairement à son poste au-delà de la date d'entrée en vigueur, l'ancienneté de classification et de département ainsi que le salaire rattaché au poste obtenu prendront effet à compter de la date d'entrée en vigueur des changements. Pour un salarié dont le changement est retardé sur demande de l'Employeur, et que ce changement signifie une promotion pour lui, la période de probation débutera à la date de son arrivée à son nouveau poste.
- 7.05 Aucun affichage n'est requis pour les postes exclus de l'unité de négociation.
- 7.06 Dans le cas d'un nouveau poste à l'essai, l'Employeur convient de procéder à un affichage selon les clauses 7.01 a) ou 7.01 b), après une période d'essai de dix (10) semaines, au maximum.
- 7.07 a) Si l'Employeur ne peut pas combler un poste vacant temporaire après avoir appliqué les dispositions pertinentes de la convention collective, il pourra si nécessaire, embaucher un nouveau salarié pour combler ce poste, mais alors ce salarié sera à tous égards considéré comme un salarié non régulier du département ou du groupe de départements concerné, selon le cas.
- b) Par ailleurs, si l'Employeur ne peut pas combler un poste vacant permanent après avoir appliqué les dispositions pertinentes de la convention collective, il pourra si nécessaire, embaucher un nouveau salarié pour combler ce poste mais alors ce salarié sera à tous égards considéré comme un salarié régulier.

ARTICLE VIII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

8.01 a) Dans le cas d'une rétrogradation, le salarié régulier à être déplacé peut déplacer un salarié régulier de la même classe ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui ou un salarié régulier ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui dans la classe immédiatement inférieure, selon l'ordre de promotion, en autant qu'il soit qualifié. Le salarié régulier ainsi déplacé aura les mêmes droits que ceux prévus dans la phrase précédente, et ainsi de suite jusqu'à la classe la plus basse dans le département.

b) Si l'Employeur décide de déplacer un salarié régulier d'une relève à une autre et que ce dernier refuse ce déplacement, ce salarié régulier pourra aller déplacer un salarié régulier de la même classe ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui, ou un salarié régulier ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui, dans la classe immédiatement inférieure, selon l'ordre de promotion, en autant qu'il soit qualifié. Le salarié régulier ainsi déplacé pourra aller combler le poste à remplir, en autant qu'il soit qualifié, ou pourra exercer les mêmes droits que ceux prévus dans la phrase précédente, et ainsi de suite, jusqu'à la classe la plus basse dans le département.

Si, par suite de l'exercice des droits prévus dans le paragraphe précédent, l'Employeur ne peut combler le poste à remplir, il pourra y assigner le salarié régulier qui a le moins d'ancienneté de compagnie, parmi les salariés réguliers qui sont à ce moment-là assignés à la classe la plus basse du département et qui sont qualifiés pour combler le poste à remplir. Si un tel salarié régulier refuse d'y être assigné, il sera alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

c) Un salarié régulier ainsi déplacé ou rétrogradé en application des paragraphes a) ou b) ci-avant, pourra réintégrer son dernier poste si celui-ci redevient vacant de façon permanente dans la période de six (6) mois suivant son déplacement initial, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté de compagnie ou de douze (12) mois suivant son déplacement initial, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté de compagnie. Les dispositions du présent paragraphe c) ne s'appliquent pas si, durant cette période, il a obtenu un poste par affichage, ou si un tel déplacement ou une telle rétrogradation a résulté de l'application de la clause 8.02.

d) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'un déplacement, le salarié régulier recevra le salaire maximum prévu pour la classification à

## 8.01 d) (suite)

laquelle il est rétrogradé ou déplacé ou son salaire actuel, soit le moins élevé des deux.

8.02 Dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'un secteur ou section de département ou dans le cas d'une réduction temporaire ou permanente du nombre de salariés réguliers dans un département, la procédure suivante s'applique:

## a) Dans le département

- 1) La réduction du nombre de salariés réguliers dans un département se fait par ordre inverse d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de ce département.
- 2) Une fois la réduction du nombre de salariés réguliers faite dans le département, les réarrangements à l'intérieur de ce département se font par rétrogradation selon l'ancienneté de compagnie (ancienneté de classification pour les chauffeurs du département: Transport) et/ou affichage selon l'ancienneté de classification, et selon l'ordre de promotion dans ce département.
- 3) Si, une fois les réarrangements nécessaires terminés à l'intérieur du département, il n'y a pas de salarié régulier choisi par l'Employeur pour combler le poste à remplir, l'Employeur peut y assigner le salarié régulier qui, parmi les salariés réguliers qui sont à ce moment-là assignés à la classe la plus basse du département, a le moins d'ancienneté de compagnie, à la condition que ce salarié régulier soit qualifié.
  - (a) Si ce salarié régulier est qualifié pour combler le poste à remplir mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.
  - (b) i) Si ce salarié régulier n'est pas qualifié pour combler le poste à remplir, il doit aller déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers de son département qui occupent alors des classifications pour lesquelles il est qualifié, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui.
    - ii) Si ce salarié régulier n'est pas qualifié ou n'a pas l'ancienneté de compagnie nécessaire pour aller déplacer un autre salarié régulier en application du sous-alinéa i)

## 8.02 a) 3) (b) ii) (suite)

ci-avant, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé en application de la clause 8.02 a) 1) et la clause 8.02 b) lui est alors applicable; cette disposition s'applique aussi, s'il y a lieu, à cet autre salarié régulier déplacé en application du sous-alinéa i) ci-avant.

iii) Si ce salarié régulier est qualifié et a l'ancienneté de compagnie nécessaire pour aller déplacer un autre salarié régulier en application du sous-alinéa i) ci-avant, mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

(c) Dans les circonstances énoncées aux alinéas (a) et (b) qui précèdent, l'Employeur peut, pour combler le poste à remplir, garder à son emploi le salarié régulier du département qui devait être déplacé en application de la clause 8.02 a) 1).

b) Dans le département qui reçoit le salarié régulier déplacé en vertu de la clause 8.02 a) 1).

1) Le salarié régulier déplacé d'un département en application de la clause 8.02 a) 1) est assigné dans le département où se trouve le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation parmi les salariés réguliers qui occupent une classification qui ne requiert pas de qualifications techniques.

2) Le département qui reçoit un salarié régulier assigné conformément au sous-paragraphe 1) qui précède, fait les réarrangements nécessaires (par affichage), après avoir procédé à la mise à pied du salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation parmi les salariés réguliers qui occupent une classification qui ne requiert pas de qualifications techniques.

3) Une fois les réarrangements nécessaires terminés à l'intérieur du département, le salarié régulier assigné en application de la clause 8.02 b) 1) comble le poste à remplir, à la condition qu'il soit qualifié.

(a) Si ce salarié régulier n'est pas qualifié pour combler le poste à remplir, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé en vertu de la clause 8.02 b) 2) et la clause 8.02 c) lui est alors applicable.

## 8.02 b) 3) (suite)

(b) Si ce salarié régulier est qualifié pour combler le poste à remplir mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

(c) Dans les circonstances énoncées aux alinéas (a) et (b) qui précèdent, l'Employeur peut, pour combler le poste à remplir, garder à son emploi le salarié régulier du département qui devait être mis à pied en application de la clause 8.02 b) 2).

(d) Si plus d'un salarié régulier sont assignés en même temps dans un ou plusieurs départements en application de la clause 8.02 b) 1), le choix des postes à remplir en application de la clause 8.02 b) 3) se fait par ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers, à la condition qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour combler le poste qu'ils auront choisi.

c) Le salarié régulier mis à pied en application de la clause 8.02 b) 2).

Le nom du salarié régulier mis à pied en application de la clause 8.02 b) 2) est inscrit sur la liste de rappel du département ou du groupe de départements, selon le cas, d'où il a été déplacé et il est, à compter de cette date, considéré à tous égards comme un salarié non régulier.

d) Lors d'une réduction du nombre de salariés réguliers selon la clause 8.02 a), b) et c), un maximum de 20% à chaque deux (2) programmations des effectifs d'une même classification, d'un même département et d'une même relève, peut être déplacé par les salariés réguliers pouvant exercer un droit de déplacement.

8.03 Un salarié régulier qui devrait être déplacé de son département en application de la clause 8.02 a), pourra choisir d'être mis à pied au lieu d'être déplacé de son département. Une fois ainsi mis à pied, ce salarié régulier sera considéré à tous égards comme un salarié non régulier et il sera inscrit sur la liste de rappel de son département ou de son groupe de départements, selon le cas. Toutefois, une fois ainsi mis à pied, ce salarié non régulier ne sera appelé au travail que lorsqu'un poste deviendra vacant de façon permanente dans son département et ce, en application de la clause 7.01 b) 2) (d).

8.04 Nonobstant les dispositions de la clause 8.02, aucun salarié régulier des autres départements ne pourra être assigné dans le département de la Cafétéria en application de cette clause.

ARTICLE IX - PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 a) Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soumettre des griefs dans le cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

b) L'Employeur, l'Union ou des salariés peuvent soumettre un grief collectif dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective impliquant directement et au même moment plusieurs personnes ou les parties contractantes en tant que telles.

9.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il aura droit à une rectification de salaire de la part de l'Employeur. De tels griefs seront étudiés de la façon suivante:

9.03 Étape 1:

Le grief doit être discuté verbalement avec le contremaître par le salarié impliqué, soit seul, soit en présence d'un délégué syndical.

Étape 2:

Si la décision du contremaître n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue par le contremaître dans les vingt-quatre (24) heures de la discussion, le grief sera soumis par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables au gérant du département ou à son représentant désigné qui rendra sa décision par écrit dans un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables et remettra copie de ladite décision au délégué syndical et une autre copie à l'Union.

Étape 3:

Si la décision du gérant du département ou de son représentant désigné n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis, dans un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables, au directeur ayant juridiction ou à son représentant désigné. Une rencontre du directeur ayant juridiction et/ou son représentant désigné et l'Union sera tenue dans un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables de la demande; le salarié impliqué pourra y

## 9.03 (suite)

assister si sa présence est jugée nécessaire. L'Employeur rendra sa décision par écrit dans un délai maximum de quatre (4) jours ouvrables, à l'exclusion des samedis, dimanches et fêtes, et remettra copie de ladite décision au délégué syndical, sur demande. Si aucune contestation de la décision n'est communiquée dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables, le grief sera considéré comme réglé.

9.04 Un grief ne sera pas considéré s'il n'est pas soumis par écrit au gérant du département ou à son représentant désigné dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables de l'incident donnant matière à grief. Le défaut de procéder à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs dans les délais prescrits sera considéré comme une acceptation des décisions comme finales ou comme l'acquisition du droit de procéder à l'étape suivante de la procédure de griefs ou d'arbitrage.

9.05 Une allégation de l'une ou l'autre partie à l'effet que la convention a été mal interprétée ou a été violée peut être soumise par écrit à titre de grief d'interprétation et étudiée conformément à la troisième étape de la procédure de griefs.

9.06 Lorsqu'un salarié ayant terminé sa période de probation initiale sera congédié, il aura l'occasion, avant de quitter les lieux, de rencontrer un représentant syndical de l'Union ou un délégué syndical en privé et pendant un temps raisonnable. La plainte d'un salarié qui se croit congédié injustement sera traitée comme un grief et étudiée conformément à la troisième étape de la procédure de grief, dans un délai maximum de trois (3) jours ouvrables du congédiement.

9.07 Les limites de délai spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.

9.08 Si l'Employeur ne rend pas sa réponse à la troisième étape dans le délai prévu, et que les parties ne se sont pas entendues afin de prolonger ledit délai, tel que prévu à la clause 9.07, le grief sera considéré comme abandonné en faveur de l'Union.

9.09 Il est convenu entre les parties aux présentes que toute correspondance relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée ou par messenger avec accusé-réception.

## ARTICLE X - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 10.01 Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante après avoir franchi toutes les étapes de la procédure de griefs, il pourra être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec dans les trente et un (31) jours de calendrier qui suivent la réponse à la dernière étape de la procédure de grief.
- 10.02 L'arbitre n'aura aucun pouvoir d'altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 10.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention sera finale et liera les parties en cause.
- 10.04 Chacune des parties contractantes paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.
- 10.05 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

## ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 Le programme de travail normal sera de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures ou quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures selon les besoins de l'entreprise, exception faite des programmations actuelles qui ne sont pas réparties en jours consécutifs.
- 11.02 a) Les salariés seront programmés du lundi au vendredi inclusivement, exception faite des programmations actuelles qui incluent le samedi et des programmations existantes au 15 septembre 1981 qui incluaient le samedi. Dans ces derniers cas, l'Employeur devra tenir compte de l'ancienneté de classification des salariés pourvu que les exigences de la production le permettent.

## 11.02 (suite)

- b) L'Employeur convient de ne pas programmer de nouvelles relèves qui se terminent après 00h01 le samedi, sans accord préalable de l'Union, sauf que l'Employeur peut re-programmer des relèves qui existaient au 15 septembre 1981 à la condition que ces nouvelles relèves ne débutent pas après 00h01 le samedi.

- 11.03 Le programme de travail sera préparé selon les exigences du travail qu'il faut accomplir et sera affiché dans le département au plus tard le jeudi de la semaine précédente à 14h00, et aucun changement ne pourra être apporté après 14h00 le jeudi sans accord préalable avec le délégué syndical concerné.

En cas d'un changement général de l'agencement des relèves, l'Union en sera informée et une rencontre sera tenue entre l'Employeur et l'Union avant la mise en oeuvre des changements.

Dans le cas de relèves faisant l'objet de négociations, aucun changement général des relèves ne sera mis en oeuvre sans accord préalable avec l'Union.

- 11.04 Il est convenu que des exceptions pourront être faites quant aux heures de travail quotidiennes telles qu'établies en 11.01 afin de répondre à des problèmes de production et de distribution. Cependant, de tels changements seront discutés avec l'Union avant leur mise en application et seront sujets à la procédure de griefs.

- 11.05 L'Employeur se réserve le droit de modifier les programmes de travail afin de faire face à toutes les nouvelles conditions de travail qui peuvent survenir de temps à autre, pourvu que le nombre total des heures normales de travail par semaine n'excède pas le nombre convenu en 11.01 et que ledit changement pour toute semaine en particulier soit fait au plus tard à 14h00, le jeudi de la semaine précédente.

L'Employeur convient d'avertir un salarié absent pour cause de vacances ou de maladie, d'un changement à son programme de travail normal.

- 11.06 Le début du programme de travail quotidien de chaque salarié ne pourra fluctuer au-delà de deux (2) heures, soit une heure avant soit une heure après l'heure du début de la première journée de travail de chaque semaine.

ARTICLE XII - PAUSES ET REPAS

12.01 Tout salarié a droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune, la première autant que possible vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et la seconde autant que possible vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail.

12.02 Un salarié qui doit travailler une heure et demie (1 1/2) supplémentaire consécutive et plus, soit avant soit après ses heures de travail normales, aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée au taux normal ou au taux normal majoré de moitié, selon que cette pause sera prise durant les heures normales ou les heures supplémentaires.

Ensuite, le salarié aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée pour chaque deux (2) heures consécutives additionnelles de temps supplémentaire.

12.03 Les salariés auront leur période de repas autant que possible vers le milieu de leur journée normale de travail.

12.04 Dans le cas où les salariés doivent travailler plus de deux heures et demie (2 1/2) supplémentaires à la suite de leurs heures normales, ils recevront la somme de trois dollars (\$3.00) comme paiement de leur repas. Dans le cas de chauffeurs de camion, ils recevront la somme de trois dollars soixante-cinq ((\$3.65) comme paiement de leur repas s'ils sont dans l'impossibilité de se prévaloir des services de l'une des cafétérias des entrepôts.

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.01 Les échelles de salaires en vigueur à compter du 14 décembre 1984 apparaissent à l'Annexe "A".

13.02 a) A compter du 15 septembre 1984 les salariés recevront une augmentation de 4% de leur salaire hebdomadaire réel. Cependant, pour ce qui est de la période du 15 septembre au 14 décembre 1984,

## 13.02 a) (suite)

chaque salarié ne recevra qu'une rétroactivité qui sera calculée de la façon prévue au Mémoire d'Entente no 10.

b) Les dispositions du paragraphe a) ci-avant ne s'appliquent pas aux salariés des secteurs ou départements suivants:

- Secteur Buanderie du département Apprêtage-Buanderie;
- Département Ateliers;
- Département Miracle Mart;
- Département Cafétéria.

A compter du 15 septembre 1984 les salariés de ces secteurs ou départements recevront une augmentation de 1% de leur salaire hebdomadaire réel. Cependant pour ce qui est de la période du 15 septembre au 14 décembre 1984, chacun de ces salariés ne recevra qu'une rétroactivité calculée de la façon prévue au Mémoire d'Entente no 10.

c) Ces augmentations de 4% ou de 1%, selon le cas, sont ajoutées à chaque étape de chacune des classifications telles que décrites à l'Annexe "A" et aux Documents "I-2" et "I-3".

13.03 Tout salarié promu à un travail de classification plus élevée recevra le salaire minimum de sa nouvelle fonction pourvu que ce salaire minimum ne représente pas une augmentation moindre que deux dollars et cinquante (\$2.50) par semaine. Dans un tel cas, le salarié promu sera payé au taux suivant dans l'échelle de salaire de sa nouvelle classification. Si son salaire actuel est plus élevé que le minimum de sa nouvelle fonction, le salarié promu recevra une augmentation de deux dollars et cinquante (\$2.50) par semaine. L'augmentation de deux dollars et cinquante (\$2.50) par semaine s'appliquera à une promotion d'une seule classification. Toute promotion de plus d'une classification sera rétribuée par multiples de deux dollars et cinquante (\$2.50). En aucun temps, l'augmentation de deux dollars et cinquante (\$2.50) ne devra dépasser le taux maximum de la nouvelle classification. Toute augmentation pour promotion temporaire ou définitive sera applicable immédiatement et calculée sur une base hebdomadaire ou quotidienne, selon le cas. Cette clause ne s'appliquera pas dans le cas de promotion temporaire qui n'excède pas la durée d'une période de repas selon le département. Si après avoir calculé les multiples de deux dollars et cinquante (\$2.50), le salaire ne correspond pas à un taux de l'échelle de salaire, il sera ajusté au taux immédiatement supérieur.

13.04 L'adoption de la présente convention n'entraînera aucune réduction de salaire, ni mise à pied.

#### ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Les salariés qui travaillent au-delà de leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux normal majoré de moitié pour les quatre (4) premières heures supplémentaires. Les salariés qui font plus de quatre (4) heures supplémentaires en plus de leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux double à compter de la cinquième (5e) heure supplémentaire.

14.02 Les heures supplémentaires seront payées au taux normal majoré de moitié pour les heures fournies en plus de la semaine normale tel qu'établie en 11.01. Il n'y aura pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.

- 14.03 a) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double.
- b) Tout travail effectué le samedi sera rémunéré au taux normal majoré de moitié, sauf s'il s'agit de travail effectué
- 1) dans des programmations actuelles qui incluent le samedi, ou
  - 2) dans des nouvelles programmations qui incluront le samedi, en conformité avec la clause 11.02.
- c) Toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi, seront rémunérées au taux double.
- d) Tout travail effectué lors d'un congé statutaire reporté ou non sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.
- 14.04 a) Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales, parmi les salariés réguliers d'une même classification dans chaque département.

Cependant les réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre.

## 14.04 (suite)

- b) Les heures supplémentaires seront distribuées, selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque département, selon la procédure établie dans chaque département.

Si la procédure n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié régulier pour les heures supplémentaires que ce dernier aurait travaillées si la procédure avait été suivie.

- c) A compter du 1er janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées par les salariés réguliers seront affichées.
- d) Si un salarié accepte d'effectuer du travail en temps supplémentaire mais ne se présente pas au travail pour l'effectuer, l'Employeur pourra, lorsqu'il est nécessaire de le remplacer, y assigner un salarié régulier parmi ceux qui sont alors présents au travail selon l'ancienneté de classification et l'ordre de promotion, en autant que le salarié régulier choisi possède immédiatement les qualifications nécessaires pour accomplir le travail à effectuer, ou appeler au travail en temps supplémentaire un autre salarié selon la procédure établie dans le département concerné.
- e) Un salarié régulier assigné d'une classification à une autre en application des clauses 7.01 b) ou 8.02 et qui est en période de probation sur cette autre classification ne sera pas considéré pour fins de distribution des heures supplémentaires durant cette période.
- f) Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible pour que les heures supplémentaires soient effectuées.

14.05 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double selon le mode de paiement établi en 14.01. Cependant, cette disposition ne s'appliquera pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme de travail quotidien.

14.06 Le taux applicable aux heures supplémentaires entrera en vigueur après les six (6) premières minutes de travail supplémentaire et on calculera par unité de six (6) minutes.

14.07 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de travailler un nombre requis d'heures supplémentaires, ce salarié devra être payé pour les heures ainsi requises.

Cette disposition ne s'applique pas

a) dans les cas de bris d'équipement ou

b) dans les cas où le salarié est avisé

1) une (1) heure avant la fin de son programme de travail quotidien, s'il s'agit d'heures supplémentaires qui suivent immédiatement ledit programme, ou

2) avant qu'il quitte sa résidence, dans tous les autres cas,

que les heures supplémentaires ainsi requises n'aurent pas lieu.

14.08 Tout salarié qui quitte pour une période de vacances ne sera pas demandé pour effectuer des heures supplémentaires entre minuit le samedi soir suivant la dernière période de travail qui précède ses vacances et 00h01 le dimanche matin précédant la première période de travail qui suit ses vacances.

#### ARTICLE VI - PRIMES ET BONI

15.01 Un salarié qui travaille des heures normales programmées entre 00h00 (minuit) et 06h00 du matin sera considéré comme un salarié de nuit et il aura droit à une prime de quatre-vingt cents (\$0.80) l'heure.

15.02 Un salarié qui travaille des heures normales programmées entre 18h00 et 00h00 (minuit) sera considéré comme un salarié du soir et il aura droit à une prime de soixante-cinq cents (\$0.65) l'heure.

15.03 Il n'y aura pas de duplication de primes de nuit et primes du soir. Dans le cas de chevauchement d'équipes, la prime supérieure prévaudra.

- 15.04 a) L'Employeur convient de payer un boni de Noel à tous les salariés réguliers qui ont travaillé durant l'année de référence (du 1er novembre de l'année précédente au 1er novembre de l'année en cours).
- b) Tout salarié régulier qui a travaillé durant l'année de référence mais qui est absent pour cause de mise à pied lors du paiement du boni de Noel ne sera admissible à ce bénéfice que lors de son retour au travail.
- c) Le paiement du boni de Noel s'effectue durant la période la plus rapprochée du 1er décembre, et il est calculé de la manière suivante:
- 1) Le salarié régulier qui a trois (3) mois de service continu au 1er novembre de l'année en cours reçoit le quart (1/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal au 1er novembre.
  - 2) Le salarié régulier qui a six (6) mois de service continu au 1er novembre de l'année en cours reçoit la moitié (1/2) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal au 1er novembre.
  - 3) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois de service continu au 1er novembre de l'année en cours reçoit les trois-quart (3/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal au 1er novembre.
  - 4) Le salarié régulier qui a douze (12) mois de service continu au 1er novembre de l'année en cours reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal au 1er novembre.

15.05 Un salarié dont la relève commence ou se termine entre 02h00 du matin et 04h30 du matin et qui n'a pas de moyen de transport et qui demeure sur l'île de Montréal, sera conduit chez lui aux frais de l'Employeur. S'il survient des problèmes particuliers au sujet des horaires du transport en commun, l'Employeur convient d'en discuter avec l'Union.

15.06 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié dans le cas des vacances et des congés statutaires.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.01 a) L'Employeur convient que des vacances payées seront accordées à tous les salariés selon les critères suivants:

- six (6) semaines de vacances après vingt-trois (23) ans de service continu et plus;
- cinq (5) semaines de vacances après seize (16) ans de service continu et plus;
- quatre (4) semaines de vacances après huit (8) ans de service continu et plus;
- trois (3) semaines de vacances après quatre (4) ans de service continu et plus;
- deux (2) semaines de vacances après douze (12) mois de service continu et plus;

Les salariés ayant 10 mois ou moins de service continu auront droit à un crédit d'une journée payée par mois travaillé.

Dans tous les cas, la date de qualification pour les vacances sera le 30 avril de l'année en cours.

b) Si un salarié ne travaille pas pour quelque raison que ce soit au cours de la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, il n'a droit à aucune période de vacances pendant l'année en cours.

16.02 a) Le nombre de salariés réguliers absents en même temps sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.

b) Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque département, selon chaque classification, sur chacune des relèves, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.

## 16.02 (suite)

- c) Il est entendu que tous les salariés réguliers peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- d) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la procédure décrite au paragraphe b) ci-avant, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.
- e) Aucun salarié régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

16.03 L'Employeur accordera plus de deux (2) semaines de vacances consécutives à la demande de l'un ou l'autre des salariés réguliers pourvu que le nombre de salariés réguliers absents en même temps ne dépasse pas le nombre prédéterminé et que la procédure établie en 16.02 soit respectée.

16.04 Un salarié régulier qui se marie aura le choix de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances immédiatement avant et/ou après la date de son mariage sans toutefois affecter le choix des autres salariés réguliers, à la condition que ce salarié régulier avise par écrit l'Employeur de la date de son mariage au moins deux (2) mois à l'avance.

16.05 Il est entendu que le salarié recevra sa paie de vacances en même temps que sa paie hebdomadaire avant son départ pour vacances.

16.06 Il est entendu que la liste des choix de vacances sera affichée dans chaque département au plus tard le 1er avril de l'année en cours.

16.07 a) Si un salarié est absent pour cause de maladie à la fin de la dernière période de travail qui précède ses vacances, il pourra retarder le début de sa période de vacances jusqu'au jour où il serait prêt à revenir au travail. Cependant, si un salarié se fracture un membre ou est hospitalisé entre la fin de la dernière période de travail qui précède ses vacances et le début de la période de travail où il aurait normalement été programmé pour travailler, n'eut été ses vacances, il pourra retarder le début de sa période de vacances jusqu'au jour où il serait prêt à revenir au travail.

## 16.07 (suite)

- b) Si un salarié est appelé à agir comme juré selon l'article XX et que cette période coïncide avec ses vacances, il pourra retarder ses vacances jusqu'au jour où il serait prêt à revenir au travail.

16.08 a) 1) Le paiement de vacances se fera sur la base du salaire régulier hebdomadaire que le salarié gagne au moment de son départ pour vacances ou du pourcentage approprié calculé sur le salaire brut gagné par le salarié régulier durant la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, soit le plus élevé des deux, en autant que ce salarié régulier ait conservé un statut de salarié régulier pendant toute la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

- 2) Si un salarié n'a pas conservé un statut de salarié régulier pendant toute la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, le paiement de vacances se fera sur la base du pourcentage approprié calculé sur le salaire brut gagné par ce salarié durant ladite période.

- b) 1) Dans le cas des salariés réguliers ayant quatre (4) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours, ils auront droit à un boni de vacances d'une (1) semaine de salaire ou le pourcentage prévu au paragraphe a), soit le plus élevé des deux.

- 2) Si un salarié n'a pas conservé un statut de salarié régulier pendant toute la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, les dispositions du sous-paragraphe 1) ci-avant ne s'appliquent pas et sont remplacées par les suivantes:

Dans le cas des salariés non réguliers ayant quatre (4) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours, ils auront droit à un boni de vacances d'un montant égal à 2% du salaire brut gagné durant la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

- c) Si un salarié ne travaille pas pour quelque raison que ce soit au cours de la période comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, il n'a droit à aucun paiement de vacances ni boni de vacances pendant l'année en cours.

ARTICLE XVII - CONGÉS STATUTAIRES

17.01 L'Employeur convient de payer les congés suivants à tous les salariés réguliers:

- Jour de L'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

17.02 Dans le cas d'une semaine comportant un congé payé, les heures normales de travail se trouveront réduites de huit (8) heures. Seuls les salariés réguliers qui travaillent normalement dix (10) heures le jour où est observé le congé bénéficieront d'un crédit de dix (10) heures pour ce congé.

17.03 Lorsqu'un ou des congés statutaires surviennent pendant la période de vacances d'un salarié régulier, celui-ci pourra prendre ce ou ces congés équivalents à son choix, immédiatement avant ou immédiatement après ses vacances, ou encore à une date ultérieure de son choix après entente avec le gérant du département.

17.04 Si un congé statutaire coïncide avec un jour non ouvrable, il sera reporté au jour ouvrable précédent ou suivant. Si un congé statutaire survient un samedi, il sera reporté au jour ouvrable précédent. Si un congé statutaire survient un dimanche, il sera reporté au jour ouvrable suivant.

17.05 a) Il est convenu aux fins de la présente convention qu'un congé doit être considéré comme la période normalement désignée sous le nom de journée, de sorte que les salariés réguliers du soir et de nuit peuvent bénéficier de leur congé le soir ou la nuit qui suit ou précède immédiatement.

## 17.05 (suite)

- b) Un congé statutaire a une durée de vingt-quatre (24) heures. Cette période représente les vingt-quatre (24) heures comprises entre les huit (8) heures qui précèdent le début normal d'une relève pour laquelle un salarié régulier aurait dû normalement travailler s'il n'avait pas été en congé, la durée normale de cette relève et les huit (8) heures qui suivent la fin de cette relève.

Dans le cas d'une relève de dix (10) heures, il faut compter sept (7) heures avant et sept (7) heures après la relève normale.

- 17.06 a) Si un salarié régulier s'absente sans permission ou sans raison valable le jour de travail programmé qui précède ou qui suit immédiatement le jour où le congé statutaire est observé, il n'aura pas droit au paiement de ce congé.
- b) Les salariés réguliers qui auront obtenu un permis d'absence non payé au moment où le congé statutaire est observé, n'auront pas droit au paiement de ce congé.
- c) Si un salarié régulier reçoit une indemnité ou autre compensation pour la journée où le congé statutaire est observé, il n'aura pas droit au paiement de ce congé.

#### ARTICLE XVIII - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 18.01 a) Le salarié régulier aura droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné. Cette disposition s'applique aussi dans le cas du décès d'un parent du conjoint.
- b) Aux fins de la présente convention, un proche parent sera l'un ou l'autre des suivants: frère ou soeur; père ou mère; beau-père ou belle-mère. Un parent éloigné sera l'un ou l'autre des suivants: grand-père ou grand-mère; petit-fils ou petite-fille; beau-frère ou belle-soeur; gendre ou bru.
- 18.02 Le salarié régulier aura droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès de son conjoint ou de son fils ou sa fille.

- 18.03 Un salarié régulier aura droit à une journée additionnelle de congé payé lorsqu'il assiste aux funérailles du parent décédé si elles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de Montréal.
- 18.04 Advenant que les périodes mentionnées ci-dessus incluent un (1) ou plusieurs congés (par exemple, un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire), le salarié régulier ne pourra réclamer que le paiement des jours de travail qu'il aura effectivement manqués jusqu'au jour des funérailles inclusivement.
- 18.05 a) Un salarié régulier dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à une absence d'un (1) jour payé, soit le jour de la naissance ou le jour où la conjointe sort de l'hôpital. Cette disposition s'applique aussi dans le cas d'adoption légale d'un enfant.
- b) Ce salarié régulier pourra aussi prendre une semaine de vacances au cours du mois qui suit la date de la naissance de son enfant et ce, sans être restreint aux exigences des clauses 16.02 et 16.03, à la condition toutefois qu'il ait encore à ce moment-là à son crédit, au moins une semaine de vacances et qu'il avise son supérieur de la date où il prendra cette semaine de vacances, le plus tôt possible et de toute façon au plus tard avant la fin de la dernière période de travail qui précède ces vacances. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'adoption légale d'un enfant.

#### ARTICLE XIX - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 19.01 Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence non payée à son gérant au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs invoqués par le salarié sont justifiés. A son retour au travail, le salarié sera réinstallé dans sa fonction ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.
- 19.02 a) Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé d'absence non payé.

## 19.02 (suite)

Durée du congé:

Une période continue n'excédant pas dix-huit (18) semaines. Une prolongation de six (6) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état de santé doit cependant être attesté par un certificat médical. Cependant, à compter de la sixième (6e) semaine précédant l'accouchement, l'Employeur peut exiger un certificat médical si la salariée désire continuer à travailler. Il est entendu que cette salariée sera réinstallée à la même fonction et au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective.

- b) Durant ce congé de maternité, l'Employeur maintiendra en vigueur, à ses frais, en faveur de la salariée régulière, le Régime d'assurance-collective des employés de commerce de Steinberg Inc. ainsi que le Régime des soins dentaires des employés de commerce.
- c) L'Employeur versera à la salariée régulière à son retour au travail une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle recevait de l'assurance-chômage et ce, pour une période d'une (1) semaine.

19.03 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant en être envoyée à l'Union, un salarié régulier pourra obtenir un congé non payé d'une durée maximum d'un (1) an, aux fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de son travail.

19.04 Lors d'élections fédérale, provinciales, municipales ou scolaires, l'Employeur déterminera, pour chaque salarié régulier, ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la loi.

#### ARTICLE XX - FONCTION DE JURÉ ET TÉMON

20.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

20.02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible,

## 20.02 (suite)

et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

20.03 Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas d'arbitrage de grief; elles ne s'appliquent pas non plus dans le cas de cause civile ou criminelle si le salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena est l'une des parties impliquées.

#### ARTICLE XXI - SÉCURITÉ ET SANTÉ

21.01 a) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

b) Le comité de sécurité pourra, après étude de nouvelles mesures de prévention, soumettre ses recommandations à l'Employeur.

c) L'Union accepte de seconder l'Employeur pour la mise en application de certaines mesures sécuritaires qui pourraient être salutaires aux salariés.

d) Un comité de sécurité au travail, formé de 50% de représentants de l'Employeur et de 50% de salariés désignés par l'Union, devra exister en tout temps dans chaque département et les noms des membres de ce comité seront affichés au babillard.

21.02 Si un salarié est temporairement 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 permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

21.03 a) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire, dans le cas d'un salarié régulier, son crédit de journées d'absences occasionnelles.

## 21.03 (suite)

- b) Si un salarié régulier est incapable de travailler à la suite d'un accident de travail et que, à cause de délais administratifs, il ne reçoit pas son chèque de la CSST durant la semaine de calendrier suivant son accident de travail, l'Employeur convient de lui avancer une fois par semaine, jusqu'à un maximum de huit (8) semaines, les argents qu'il a droit de recevoir, tel qu'établi par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pourvu que le salarié régulier remplisse la formule "Indemnité suite à un accident de travail", laquelle apparaît au Mémoire d'entente no 9 ci-joint.

21.04 a) L'Employeur versera à la caisse du "Régime d'assurances-collectives des employés de commerce de Steinberg Inc." le montant suivant: \$0.522 l'heure, multiplié par le nombre d'heures travaillées.

- b) A compter du 1er janvier 1985, l'Employeur versera un montant additionnel de dix cents (\$0.10) par heure travaillée à la caisse du "Régime d'assurances-collectives des employés de commerce de Steinberg Inc."

- c) Lors de l'augmentation de salaire prévue pour le 14 décembre 1984, l'Employeur convient de contribuer un montant horaire additionnel afin de réfléter les coûts additionnels de primes occasionnées par ladite augmentation de salaire.

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

- e) L'Employeur exécutera les fonctions administratives nécessaires à la bonne marche du régime n'excédant pas toutefois les fonctions que l'Employeur exécute présentement.

## 21.05 Absences occasionnelles

- a) Salariés bénéficiaires

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail à cause de maladie ou autres motifs et qui sont des salariés réguliers au 1er janvier d'une année.

## 21.05 (suite)

b) Description du bénéfice

- 1) Chaque salarié régulier a droit à un maximum de sept (7) jours d'absences occasionnelles par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1er janvier.
  
- 2) (a) Si, au 1er janvier d'une année, un salarié est un salarié non régulier et qu'il devient un salarié régulier au cours de cette année de calendrier, il aura droit au cours de ladite année de calendrier à un nombre de jours d'absences occasionnelles égal à sept-douzième (7/12) de jour par mois complet qui reste encore au cours de cette année au moment où il devient un salarié régulier; si le nombre de jour ainsi calculé n'est pas un nombre entier, les décimales sont exclues. (Exemple: S'il devient un salarié régulier le 15 juin, il reste six (6) mois complets, il aura donc droit à trois (3) jours; s'il devient un salarié régulier le 15 décembre, il ne reste pas de mois complet, il aura donc droit à aucun jour).
  
- (b) Si, au 1er janvier d'une année, un salarié est un salarié régulier et qu'il devient un salarié non régulier au cours d'une année de calendrier, il perd automatiquement le nombre de jours d'absences occasionnelles qu'il n'a pas encore pris à ce moment-là; si par la suite, au cours de cette même année, il redevient un salarié régulier, il aura droit à un nombre de jours d'absences occasionnelles calculé de la façon prévue dans l'alinéa (a) ci-avant.
  
- 3) En aucun temps, un salarié régulier n'aura droit à plus de sept (7) jours d'absences occasionnelles au cours d'une même année.
  
- 4) 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'absences occasionnelles au cours de ladite année.

c) Éligibilité

- 1) Pour être éligible à ce bénéfice au cours d'une année de calendrier, le salarié régulier doit avoir complété trois (3) mois de service continu le ou avant le 1er janvier de ladite année.
  
- 2) Dans le cas d'absence pour maladie:
  - (a) Le salarié régulier doit appeler son gérant de département ou son représentant désigné au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

## 21.05 c) 2) (suite)

(b) Dans les cas d'absences répétées, une preuve de maladie sera exigible dès la première journée d'absence, si l'Employeur le juge nécessaire.

3) Dans le cas d'absence pour motifs autres que deuil ou maladie, le salarié régulier devra s'entendre avec son superviseur ou son remplaçant une (1) semaine à l'avance. Une telle absence ne sera pas permise un jour précédant et suivant des vacances et la journée ouvrable précédant et suivant un congé statutaire, à moins d'entente entre le salarié régulier et son supérieur. Le bénéficiaire susmentionné ne peut être utilisé de façon concertée par les salariés réguliers.

d) Paiement

Pour chaque jour d'absence dû à la maladie ou autres motifs, un salarié régulier a droit de recevoir le salaire net qu'il recevait immédiatement avant le début de son absence pour chacun de ces jours jusqu'à un maximum de trois (3) jours de travail et ce, à compter du premier (1er) jour d'absence et chacun de ces jours est déduit de sa banque de jours d'absences occasionnelles. Une fois que sa banque de jours d'absences occasionnelles spécifiée au paragraphe b) ci-avant est épuisée, le salarié régulier 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 (4ème) jour d'absence, tel que prévu à la clause 21.06.

e) Jours non pris

Tout jour ou fraction de jour d'absences occasionnelles non pris ou non payé au cours d'une année de calendrier sera payé à un salarié régulier à son taux de salaire normal alors en vigueur, vers le 15 mars de l'année suivante.

f) Exceptionnellement, et sans restreindre la portée de la présente clause 21.05, 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 par un salarié régulier qu'une fois que la banque normale de sept (7) jours de ce salarié régulier aura été épuisée;

2) Ces deux (2) jours ne peuvent être utilisés qu'en cas de maladie et sur présentation d'un certificat médical;

## 21.05 f) (suite)

- 3) Ces deux (2) jours ne sont pas payables vers le 15 mars de l'année suivante en vertu du paragraphe e) ci-avant et la banque demeure une banque normale de sept (7) jours pour toutes autres fins que celle prévue au présent paragraphe f).

## 21.06 Incapacité à court terme

a) Salariés bénéficiaires

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie pour quatre (4) jours ou plus. Il ne sera en aucun cas utilisé pour d'autres fins.

b) Éligibilité

Pour être éligible à ce bénéfice, un salarié doit être un salarié régulier et doit avoir complété trois (3) mois de service continu, au moment du début de l'absence pour maladie.

c) Paiement

Si un salarié régulier est absent pour cause de maladie pour quatre (4) jours ou plus, les trois (3) premiers jours lui seront payés ou non selon les modalités prévues à la clause 21.05 et, à compter du quatrième jour d'absence jusqu'à un maximum de sept (7) jours de travail programmé (i.e. du 4<sup>ème</sup> au 10<sup>ème</sup> jour d'absence), il aura droit de recevoir le salaire net qu'il recevait immédiatement avant le début de son absence pour chacun de ces jours. Ce bénéfice est renouvelable à chaque maladie différente, à la condition que le salarié régulier ait été de retour au travail.

d) Condition de paiement

Pour obtenir le paiement des jours de ce bénéfice, le salarié régulier doit faire remplir la formule de "Déclaration du médecin traitant". IL est entendu que chaque fois que l'Employeur demande une formule supplémentaire de "Déclaration du médecin traitant", l'Employeur en défraiera le coût.

e) Exclusions

Ce bénéfice ne sera pas payé dans les cas suivants:

- 1) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;
- 2) Toute absence due à un accident de travail;

## 21.06 e) (suite)

- 3) Si le salarié régulier reçoit une indemnité ou autre compensation d'une autre source pour la ou les journées où il devrait recevoir ce bénéfice en vertu de la présente clause.

21.07 a) L'Employeur versera huit cents (\$0.08) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fonds du Régime des soins dentaires des employés de commerce. Ce fonds sera administré conjointement par l'Employeur et par l'Union.

- b) À compter du 1er janvier 1985, l'Employeur versera un montant additionnel de deux cents (\$0.02) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fonds du Régime des soins dentaires des employés de commerce.

#### ARTICLE XXII - PROGRAMME DE RETRAITE

22.01 Le programme de retraite actuellement en vigueur demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.

#### ARTICLE XXIII - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

23.01 L'Employeur accepte de fournir gratuitement des uniformes à tous les salariés qu'il oblige à porter un uniforme.

23.02 a) L'Employeur accepte de mettre à la disposition des salariés des vêtements protecteurs adéquats si leur travail les expose à des conditions qui nécessitent une telle protection. Si des problèmes se présentent en rapport avec cette dernière disposition, l'Employeur convient d'en discuter avec l'Union afin d'en arriver à une solution équitable pour les deux parties.

- b) Lorsque le port de chaussures de sécurité est requis, l'Employeur convient de verser quarante dollars (\$40.00) par année de convention collective, le ou vers le 1er novembre, à tout salarié régulier concerné. Toutefois si, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, un salarié régulier a déjà reçu pour ses chaussures de sécurité le paiement de trente-cinq dollars (\$35.00) prévu à l'ancienne convention collective, pour l'année de convention

23.02 b) (suite)

débutant le 15 septembre 1984, il n'aura droit qu'à cinq dollars (\$5.00) additionnels à cet égard pour l'année de convention se terminant le 14 septembre 1985.

#### ARTICLE XXIV - GRÈVE ET LOCK-OUT

24.01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail partiel.

#### ARTICLE XXV - MESURES DISCIPLINAIRES

25.01 Lorsque l'Employeur jugera nécessaire d'avertir un salarié officiellement, il devra le faire par écrit. L'avertissement sera rédigé en français ou en anglais selon la langue d'usage du salarié en cause et indiquera clairement ce qui est reproché au salarié.

Une copie sera remise au salarié et une autre sera expédiée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Une copie sera remise au délégué syndical du département où se produit l'avertissement. Le délégué syndical sera présent à titre de témoin seulement lors de la remise d'un avertissement à un salarié, à moins que ce dernier ne lui demande de se retirer. Lorsqu'un délégué syndical est le salarié impliqué, il sera accompagné d'un autre délégué syndical ou d'un autre salarié. Tout salarié ayant terminé sa période de probation initiale devra avoir reçu un avertissement écrit dans les six (6) mois précédents avant d'être congédié ou suspendu; dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension pour cause grave, un avertissement écrit antérieur ne sera pas nécessaire.

25.02 a) En cas de congédiement ou de suspension d'un salarié ayant terminé sa période de probation initiale, celui-ci en sera avisé par son supérieur qui lui remettra en écrit, la ou les raisons de son congédiement ou de sa suspension. Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension sera remise par le supérieur, dans le plus bref délai possible, au délégué syndical du département où se produit le congédiement ou la suspension. Le salarié en cause pourra, s'il le désire, se faire accompagner par le délégué syndical du département présent sur les lieux qui assistera comme témoin seulement.

## 25.02 (suite)

- b) La suspension ou congédiement prendra force et effet à compter de la relève suivante. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de suspension pour cause grave et de suspension pour fins d'enquête.

## 25.03 Un congédiement pour cause grave devra être précédé d'une suspension pour fins d'enquête.

Lors d'une suspension pour fins d'enquête, aucun interrogatoire d'un salarié ne pourra être effectué par l'Employeur ou un de ses représentants sans la présence d'un délégué syndical et/ou d'un représentant syndical de l'Union. Une fois que ces personnes sont appelées à assister à un tel interrogatoire, le salarié impliqué peut leur demander de se retirer.

## 25.04 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié régulier ne pourra être invoqué si pendant les six (6) mois suivants aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce même salarié régulier. Dans le cas où cette condition n'est pas satisfaite, l'Employeur peut se servir de tout grief ou plainte inscrit au dossier de ce salarié régulier jusqu'au moment où ce dernier aura passé une période de six (6) mois sans grief ou plainte.

ARTICLE XXVI - CLAUSES GÉNÉRALES

## 26.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit les mentions suivantes:

1. le nom de l'Employeur;
2. le nom et le prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités et allocations versées;
8. le nombre d'heures de crédit-vacances;
9. le taux du salaire;
10. le montant du salaire brut;
11. la nature et les montants des déductions opérées;
11. le montant du salaire net versé au salarié.

- 26.02 Le salaire est distribué normalement en espèces ou par chèque le jeudi de chaque semaine.
- 26.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur le formulaire T4 et le Relevé 1.
- 26.04 L'Employeur convient de corriger, au cours de la même semaine, toute erreur impliquant un montant supérieur à cinquante dollars (\$50.00) sur le chèque de salaire d'un salarié, en autant que le salarié ne soit pas la cause directe de cette erreur.
- 26.05 a) L'expression "salarié" signifie tout salarié défini à la clause 1.01.
- b) 1) L'expression "salarié régulier" signifie tout salarié qui est assigné à un poste de façon permanente.
- 2) Si un salarié régulier est assigné à un poste de façon temporaire en application de la clause 7.01, paragraphe a), il conserve son statut de salarié régulier.
- 3) Si un salarié régulier est mis à pied, il est considéré à compter de cette date, comme un salarié non régulier.
- c) 1) L'expression "salarié non régulier" signifie tout salarié qui n'est pas un salarié régulier.
- 2) Si un salarié non régulier est assigné à un poste vacant de façon temporaire en application de la clause 7.01, paragraphe a), il conserve son statut de salarié non régulier.
- 3) Si un salarié non régulier est assigné à un poste vacant de façon permanente en application de la clause 7.01, paragraphe b), il est considéré comme un salarié régulier dès l'expiration de la période de probation spécifiée à la clause 7.03, et ce, rétroactivement à la date de son assignation.
- 26.06 Les annexes et les mémoires d'entente ci-après énumérés font partie intégrante de la convention collective:

26.06 (suite)

ANNEXES:

- "A" Échelles de salaires des salariés (sauf ceux de la Cafétéria)
- "B" Ordre de promotions des salariés réguliers (sauf ceux de la Cafétéria)
- "C" Conditions de travail particulières aux salariés non réguliers
- "D" Conditions de travail particulières aux salariés du Département Transport
- "E" Conditions de travail particulières aux salariés du Département Apprêtage-Buanderie
- "F" Conditions de travail particulières aux salariés des Départements Ateliers et Entretien des Marchés
- "G" Conditions de travail particuliers aux salariés du Département Service de l'Entretien
- "H" Conditions de travail particulières aux salariés du Département Miracle Mart
- "I" Conditions de travail particulières aux salariés du Département Cafétéria

MÉMOIRES D'ENTENTE

- No 1 Utilisation du véhicule - surprime d'assurance
- No 2 Allocation pour utilisation d'automobile
- No 3 Programme d'apprentissage de métiers
- No 4 Comité de réadaptation
- No 5 Contrats à forfait
- No 6 Remplacement temporaire des chauffeurs
- No 7 Départements des viandes: classe 4 et classe 7
- No 8 Absentéisme
- No 9 Indemnité suite à un accident de travail
- No 10 Rétroactivité
- No 11 Dispositions transitoires: absences occasionnelles et incapacités à court terme

ARTICLE XXVII - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 14 décembre 1984 et restera en vigueur jusqu'au 14 septembre 1987, sauf pour les clauses monétaires énumérées ci-après, lesquelles seront en vigueur du 14 décembre 1984 au 14 septembre 1985: échelles de salaires, primes, vacances, congés statutaires, avantages d'assurance, heures de travail et programme de retraite.

27.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou de lock-out.

Signé à Montréal, ce quatorzième jour du mois de décembre 1984.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C.

STEINBERG INC.

*Marc Lamotte*  
*Michel Cour*  
*Alain Lacombe*  
*Mary-Jane*  
*Reginald Lacombe*  
*Joseph Lacombe*  
*Robert Lacombe*  
*Arnon Lacombe*  
*Edmond Lacombe*  
*J. Beethier*

*R. Lavoie*  
*R. Belliveau*  
*Alain Lacombe*  
*Antoine Lacombe*  
*Robert Lacombe*

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS  
(sauf ceux de la Cafétéria)

1) DÉPARTEMENT : TRANSPORT

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 8</b> -Camionneur -Répartiteur	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<b>Classe 11</b> -Chauffeur de camion- remorque (urbain et banlieue) -Chauffeur de camion- remorque (interurbain)	408.20	429.00	449.80	470.60	491.40	496.60	507.00	512.20

ANNEXE "A"

2) DÉPARTEMENT : RÉCUPÉRATION

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u> -Récupérateur	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<u>Classe 5</u> -Laveur de véhicules	382.20	397.80	413.40	429.00	444.60	460.20	475.80	486.20
<u>Classe 6</u> -Préposé à la presse à carton	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
<u>Classe 8</u> -Commis à l'expédition	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96

ANNEXE "A"

3) DÉPARTEMENT : GARAGE

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u> -Commis	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<u>Classe 5</u> -Laveur de véhicules	382.20	397.80	413.40	429.00	444.60	460.20	475.80	486.20
<u>Classe 7</u> -Préposé au service	393.64	411.32	429.00	446.68	464.36	482.04	492.44	497.64
<u>Classe 8</u> -Magasinier	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<u>Classe 9</u> -Préposé aux pneus -Mécanicien III - Préposé au service	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<u>Classe 11</u> -Mécanicien II -Débosseleur II	410.28	431.08	451.88	472.37	493.48	498.68	509.08	514.28
<u>Classe 14</u> -Mécanicien I -Débosseleur I	446.16	466.96	487.76	508.56	529.36	534.56	539.76	550.16
<u>Classe 15</u> -Mécanicien (carburant-électricité)	451.36	472.16	492.96	513.76	534.56	539.76	544.96	555.36

ANNEXE "A"

4) DÉPARTEMENT : FRUITS ET LÉGUMES

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u> -Nettoyeur	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<u>Classe 6</u> -Préposé aux wagons	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
<u>Classe 7</u> -Assembleur	393.64	411.32	429.00	446.68	464.36	482.04	492.44	497.64
<u>Classe 8</u> -Commis à l'expédition -Commis à la réception	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<u>Classe 10</u> -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56
<u>Classe 12</u> -Inspecteur des fruits et légumes -Préposé au mûrissement -Mireur d'oeufs	413.40	434.20	455.00	475.80	496.60	507.00	512.20	517.40

ANNEXE "A"

5) DÉPARTEMENT : VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION)

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 7</b> -Assembleur	393.64	411.32	429.00	446.68	464.36	482.04	492.44	497.64
<b>Classe 8</b> -Commis à l'expédition	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<b>Classe 10</b> -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56

6) DÉPARTEMENT : VIANDES (DÉSOSSAGE)

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 4</b> -Nettoyeur -Préposé à la production	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<b>Classe 6</b> -Préposé aux wagons -Préposé au carrousel	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
<b>Classe 10</b> -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56
<b>Classe 11</b> -Désosseur	408.20	429.00	449.80	470.60	491.40	496.60	507.00	512.20

ANNEXE "A"

7) DÉPARTEMENT : MARCHANDISES GÉNÉRALES

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 4</u> -Placeur de stock	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<u>Classe 7</u> -Assembleur	393.64	411.32	429.00	446.68	464.36	482.04	492.44	497.64
<u>Classe 8</u> -Commis	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<u>Classe 10</u> -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56

ANNEXE "A"

8) DÉPARTEMENT : ÉPICERIE

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 4</b> -Nettoyeur -Récupérateur -Placeur de stock -Commis (bureau général)	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<b>Classe 6</b> -Préposé aux wagons	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
<b>Classe 7</b> -Assembleur	393.64	411.32	429.00	446.68	464.36	482.04	492.44	497.64
<b>Classe 8</b> -Commis (bureau, expédition, réception)	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<b>Classe 9</b> -Opérateur de gerbeuse	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<b>Classe 10</b> -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56

ANNEXE "A"

9) DÉPARTEMENT : ENTRETIEN DES MARCHÉS

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b><u>Classe 6</u></b>								
-Peintre III	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
-Plombier III								
-Mécanicien en réfrigération III								
-Électricien III								
<b><u>Classe 8</u></b>								
-Magasinier	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<b><u>Classe 9</u></b>								
-Peintre II	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<b><u>Classe 10</u></b>								
-Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56
<b><u>Classe 11</u></b>								
-Plombier II	408.20	429.00	449.80	470.60	491.40	496.60	507.00	512.20
-Mécanicien (général) II								
-Mécanicien en réfrigération II								
-Électricien II								
<b><u>Classe 13</u></b>								
-Peintre I	429.52	450.32	471.12	491.92	512.72	517.92	523.12	533.52
<b><u>Classe 14</u></b>								
-Plombier I	446.16	466.96	487.76	508.56	529.36	534.56	539.76	550.16
-Mécanicien (général) I								
-Électricien I								
-Préposé au contrôle du chauffage et de la ventilation								
-Ouvrier d'entretien								
-Menuisier I								
<b><u>Classe 15</u></b>								
-Mécanicien en réfrigération I	456.04	476.84	497.64	518.44	539.24	544.44	549.64	560.04
-Préposé aux poids et mesures								

ANNEXE "A"

10) DÉPARTEMENT : APPRÊTAGE - BUANDERIE

**A) APPRÊTAGE:**

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 1</b> -Empaqueur	346.84	362.44	378.04	393.64	409.24	424.84	440.44	456.04
<b>Classe 4</b> -Préposé à la production	374.40	390.00	405.60	421.20	436.80	452.40	468.00	473.20
<b>Classe 6</b> -Nettoyeur de machines	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
<b>Classe 8</b> -Opérateur de machines- Apprêtage -Rôtisseur de noix	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<b>Classe 9</b> -Opérateur de gerbeuse	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<b>Classe 10</b> -Opérateur de machine à thé -Opérateur de Hayssen -Friturier de noix -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56
<b>Classe 11</b> -Préposé à la torréfaction	408.20	429.00	449.80	470.60	491.40	496.60	507.00	512.20

ANNEXE "A"

10) DÉPARTEMENT : APPRÊTAGE - BUANDERIE

**B) BUANDERIE:**

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b><u>Classe 1</u></b> -Opérateur	336.84	351.99	367.14	382.29	397.44	412.59	427.74	442.89
<b><u>Classe 7</u></b> -Assembleur -Vérificateur	382.29	399.46	416.63	433.80	450.07	468.14	478.24	483.29
<b><u>Classe 8</u></b> -Opérateur de machines- Buanderie	384.81	401.98	419.15	436.32	453.49	470.66	480.76	485.81

**C) SALUBRITÉ:**

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b><u>Classe 1</u></b> -Préposé à l'entretien (bureau)	346.84	362.44	378.04	393.64	409.24	424.84	440.44	456.04
<b><u>Classe 3</u></b> -Manoeuvre	368.68	384.28	399.88	415.48	431.08	446.68	462.28	467.48

ANNEXE "A"

11) DÉPARTEMENT : SERVICE DE L'ENTRETIEN

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 6</b> -Graisseur	385.32	400.92	416.52	432.12	447.72	463.32	478.92	489.32
<b>Classe 8</b> -Magasinier	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<b>Classe 9</b> -Préposé aux accumulateurs -Terrassier -Peintre II	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<b>Classe 11</b> -Électricien II -Monteur II (Millwright) -Mécanicien II -Menuisier II -Plombier II	408.20	429.00	449.80	470.60	491.40	496.60	507.00	512.20
<b>Classe 13</b> -Mécanicien de machines fixes (licence 3) -Peintre I	429.52	450.32	471.12	491.92	512.72	517.92	523.12	533.52
<b>Classe 14</b> -Électricien I -Mécanicien I -Monteur I (Millwright) -Menuisier I -Plombier I -Mécanicien de machines fixes (licence 2)	446.16	466.96	487.76	508.56	529.36	534.56	539.76	550.16
<b>Classe 15</b> -Machiniste	451.36	472.16	492.96	513.76	534.56	539.76	544.96	555.36

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

1. Échelle de salaires des salariés embauchés avant le 25 octobre 1981.

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u> -Étiqueteur	336.84	351.99	367.14	382.29	397.44	412.59	427.74	442.89
<u>Classe 1A</u> -Sélecteur de marchandises	339.86	354.51	369.66	384.81	399.96	415.11	430.26	445.41
<u>Classe 1B</u> -Identificateur	341.89	357.04	372.19	387.34	402.49	417.64	432.79	447.94
<u>Classe 4</u> -Préposé à la production -Placeur de stock -Nettoyeur	363.60	378.75	393.90	409.05	424.20	439.35	454.50	459.55
<u>Classe 7</u> -Assembleur -Préposé au chargement des camions -Vérificateur	382.29	399.46	416.63	433.80	450.97	468.14	478.24	483.29

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

1. Échelle de salaires des salariés embauchés avant le 25 octobre 1981. (suite)

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse -Expéditeur -Assembleur en hauteur	390.37	410.57	430.77	450.97	471.17	476.22	486.32	491.37
<u>Classe 10</u> -Préposé à la réception	392.89	413.09	433.49	453.49	473.69	478.74	488.84	493.89
<u>Classe 11</u> -Mécanicien II	398.45	418.65	438.85	459.05	479.25	484.30	494.40	499.45
<u>Classe 14</u> -Mécanicien I	433.29	453.49	473.69	493.89	514.09	519.14	524.19	534.29

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

2. Échelle de salaires des salariés embauchés le ou après le 25 octobre 1981.

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u> -Étiqueteur	245.94	261.09	276.24	291.39	306.54	321.69	336.84	351.99
<u>Classe 1A</u> -Sélecteur de marchandises	248.97	263.61	278.76	293.91	309.06	324.21	339.36	354.51
<u>Classe 1B</u> -Identificateur	250.99	266.14	281.29	296.44	311.59	326.74	341.89	357.04
<u>Classe 4</u> -Préposé à la production -Placeur de stock -Nettoyeur	262.60	277.75	292.90	308.05	323.20	338.35	353.50	368.65
<u>Classe 7</u> -Assembleur -Préposé au chargement des camions -Vérificateur	276.24	291.39	306.54	321.69	336.84	351.99	367.14	382.29

ANNEXE "A"

12) DÉPARTEMENT : MIRACLE MART

2. Échelle de salaires des salariés embauchés le ou après le 25 octobre 1981. (suite)

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 9</b> -Opérateur de gerbeuse -Expéditeur -Assembleur en hauteur	284.32	299.47	314.62	329.77	344.92	360.07	375.22	390.37
<b>Classe 10</b> -Préposé à la réception	286.84	301.99	317.14	332.29	347.44	362.59	377.74	392.89
<b>Classe 11</b> -Mécanicien II	292.40	307.55	322.70	337.85	353.00	368.15	383.30	398.45
<b>Classe 14</b> -Mécanicien I	327.24	342.39	357.54	372.69	387.84	402.99	418.14	433.29

ANNEXE "A"

13) DÉPARTEMENT : ATELIERS

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<b>Classe 3</b>								
-Manoeuvre	358.05	373.20	388.35	403.50	418.65	433.80	448.95	454.00
<b>Classe 6</b>								
-Ajusteur III	375.72	392.89	410.06	427.23	444.40	461.57	466.62	476.72
-Ferblantier III								
-Menuisier III	380.27	396.43	413.60	430.77	447.94	474.70	477.23	481.27
<b>Classe 9</b>								
-Peintre-finiisseur II	386.83	404.00	421.17	438.34	455.51	472.68	482.78	487.83
<b>Classe 11</b>								
-Ajusteur II	395.42	415.62	435.82	456.02	476.22	481.27	491.37	496.42
-Ferblantier II								
-Soudeur II								
-Menuisier II	401.98	422.18	442.38	462.58	482.78	492.88	497.93	502.98
<b>Classe 13</b>								
-Peintre-finiisseur I	417.13	437.33	457.33	477.73	496.92	502.98	508.03	518.13
<b>Classe 14</b>								
-Soudeur I	428.24	448.44	468.64	488.84	509.04	514.09	519.14	529.24
-Ajusteur I								
-Ferblantier I								
-Menuisier I	434.30	454.50	474.70	494.90	515.10	520.15	525.20	535.30

ANNEXE "A"

14) DÉPARTEMENT : ALIMENTS SURGELÉS

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 7</u> -Assembleur	393.64	411.32	429.00	446.68	464.36	482.04	492.44	497.64
<u>Classe 8</u> -Commis	396.24	413.92	431.60	449.28	466.96	484.64	495.04	500.24
<u>Classe 9</u> -Opérateur de gerbeuse	401.96	422.76	443.56	464.36	485.16	490.36	500.76	505.96
<u>Classe 10</u> -Préposé à la réception	404.56	425.36	446.16	466.96	487.76	492.96	503.36	508.56
<u>Classe 14</u> -Mécanicien I	446.16	466.96	487.76	508.56	529.36	534.56	539.76	550.16

ANNEXE "B"ORDRE DE PROMOTION DES SALARIÉS RÉGULIERS(Sauf ceux de la cafétéria)**1. DÉPARTEMENT: TRANSPORT**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Camionneur - 8	)	Chauffeur de camion-remorque
Répartiteur - 8	)	(interurbain) - 11
	)	Chauffeur de camion-remorque
	)	(urbain et banlieue) - 11

**2. DÉPARTEMENT: RÉCUPÉRATION**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Commis à l'expédition - 8	)	Opérateur de gerbeuse - 9
Préposé à la presse à carton - 6	)	Commis à l'expédition - 8
	)	
Laveur de véhicules - 5	)	Préposé à la presse à carton - 6
Récupérateur - 4	)	Laveur de véhicules - 5

**3. DÉPARTEMENT: GARAGE**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Mécanicien I - 14	)	Mécanicien
	)	(carburation-électricité) - 15
Mécanicien II - 11	)	Mécanicien I - 14
Débosseleur II - 11	)	Débosseleur I - 14
Préposé aux pneus - 9	)	Mécanicien II - 11
	)	Débosseleur II - 11
Magasinier - 8	)	Préposé aux pneus - 9
Mécanicien III - Préposé au service - 9	)	Mécanicien II - 11
	)	Débosseleur II - 11
Préposé au service - 7	)	Magasinier - 8
	)	Mécanicien III - Préposé au service - 9
	)	

3. DÉPARTEMENT: GARAGE (suite)

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Laveur de véhicules - 5	)	Préposé au service - 7
Commis - 4	)	Laveur de véhicules - 5

4. DÉPARTEMENT: FRUITS ET LÉGUMES

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Préposé à la réception - 10	)	Inspecteur des fruits et légumes - 12
	)	Mireur d'oeufs - 12
	)	Préposé au mûrissement - 12
Opérateur de gerbeuse - 9	)	Préposé à la réception - 10
Commis à l'expédition - 8	)	Opérateur de gerbeuse - 9
Commis à la réception - 8	)	
Assembleur - 7	)	Commis à l'expédition - 8
	)	Commis à la réception - 8
Préposé aux wagons - 6	)	Assembleur - 7
Nettoyeur - 4	)	Préposé aux wagons - 6

5. DÉPARTEMENT: VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION)

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Commis à l'expédition - 8	)	Préposé à la réception - 10
Assembleur - 7	)	Commis à l'expédition - 8

Note: Pour combler un poste vacant permanent dans le département Viandes (Centre de distribution), les dispositions de la clause 7.01 b) de la convention collective s'appliquent.

Toutefois, avant de procéder à l'affichage dans les autres départements tel que prévu à la clause 7.01 b) 1), le choix des candidats se fera selon l'ordre suivant dans le département Viandes (Désossage):

- a) Parmi les salariés réguliers des classifications de classe inférieure à celle du poste à remplir, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification.

**5. DÉPARTEMENT: VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION) (suite)**

- b) Parmi les salariés réguliers des classifications de classe supérieure ou égale à celle du poste à remplir, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification.

**6. DÉPARTEMENT: VIANDES (DÉSOSSAGE)**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Préposé à la réception - 10	)	Désosseur - 11
Préposé aux wagons - 6	)	Préposé à la réception - 10
Préposé au carrousel - 6	)	
Nettoyeur - 4	)	Préposé aux wagons - 6
Préposé à la production - 4	)	Préposé au carrousel - 6

Note 1) Pour combler un poste vacant permanent dans le département Viandes (Désossage), les dispositions de la clause 7.01 b) de la convention collective s'appliquent.

Toutefois, avant de procéder à l'affichage dans les autres départements tel que prévu à la clause 7.01 b) 1), le choix des candidats se fera selon l'ordre suivant dans le département Viandes (Centre de distribution):

- a) Parmi les salariés réguliers des classifications de classe inférieure à celle du poste à remplir, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;
- b) Parmi les salariés réguliers des classifications de classe supérieure ou égale à celle du poste à remplir, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification.
- 2) Les salariés assignés comme nettoyeurs Classe 4 dans le département Viandes (Désossage) continueront à faire leur travail aussi bien dans leur département que dans le département Viandes (Centre de distribution).

**7. DÉPARTEMENT: MARCHANDISES GÉNÉRALES**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Opérateur de gerbeuse - 9	)	Préposé à la réception - 10
Commis - 8	)	Opérateur de gerbeuse - 9
Assembleur - 7	)	Commis - 8
Placeur de stock - 4	)	Assembleur - 7

## 8. DÉPARTEMENT: ÉPICERIE

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Opérateur de gerbeuse - 9	)	Préposé à la réception - 10
Assembleur - 7	)	Opérateur de gerbeuse - 9
Préposé aux wagons - 6	)	Assembleur - 7
Placeur de stock - 4	)	Préposé aux wagons - 6
Nettoyeur - 4	)	
Récupérateur - 4	)	
Commis (bureau général) - 4	)	Commis (bureau, expédition, réception) - 8

Note: Si aucun candidat n'était choisi ou ne postulait selon la procédure normale, c'est-à-dire à l'intérieur de sa section, production ou clérical, l'ordre inverse de promotion sera appliqué pour choisir le ou les candidats dans l'autre section.

## 9. DÉPARTEMENT: ENTRETIEN DES MARCHÉS

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Mécanicien en réfrigération II - 11	)	Mécanicien en réfrigération I - 15
Plombier II - 11	)	Plombier I - 14
Électricien II - 11	)	Électricien I - 14
Mécanicien (général) II - 11	)	Mécanicien (général) I - 14
Peintre II - 9	)	Peintre I - 13
Magasinier - 8	)	Peintre II - 9
Préposé à la réception - 10	)	Plombier II - 11
(Le magasinier ou le préposé à la réception peut être assigné en application de la convention collective à l'une des positions ouvertes selon la classification qu'il a occupée avant de devenir magasinier ou préposé à la réception	)	Mécanicien en réfrigération II - 11
	)	Électricien II - 11
Peintre III - 6	)	Magasinier - 8 Préposé à la réception - 10
Plombier III - 6	)	
Mécanicien en réfrigération III - 6	)	
Électricien III - 6	)	

## 10. DÉPARTEMENT: APPRÊTAGE - BUANDERIE

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Opérateur de machine à thé - 10 ) Friturier de noix - 10 ) Opérateur de Hayssen - 10 ) Préposé à la réception - 10 )	Préposé à la torréfaction - 11
Opérateur de gerbeuse - 9 )	Opérateur de machine à thé - 10 ) Friturier de noix - 10 ) Opérateur de Hayssen - 10 ) Préposé à la réception - 10 )
Rotisseur de noix - 8 ) Opérateur de machines - 8 )	Opérateur de gerbeuse - 9
Vérificateur - 7 ) Assembleur - 7 )	Rotisseur de noix - 8 ) Opérateur de machines - 8 )
Nettoyeur de machines - 6 )	Vérificateur - 7 ) Assembleur - 7 )
Préposé à la production - 4 )	Nettoyeur de machines - 6
Opérateur - 1 ) Empaqueteur - 1 )	Préposé à la production - 4
Préposé à l'entretien (bureau) - 1 )	Manoeuvre - 3 )

Note: Pour les fins de l'application des clauses 7.01 et 8.02 seulement, les préposés à l'entretien (bureau) classe 1 et les manoeuvres classe 3 seront considérés comme faisant partie d'un département indépendant de celui du Service de l'Entretien.

## 11. DÉPARTEMENT: SERVICE DE L'ENTRETIEN

NIVEAU 5	MACHINISTE										
NIVEAU 4	Électricien I	Plombier I	Mécanicien de machines fixes (licence 2)	Monteur I	Peintre I	Menuisier I	Mécanicien de réfrigération I	Mécanicien d'entretien I	Mécanicien de gerbeuse I		
NIVEAU 3	Électricien II	Plombier II	Mécanicien de machines fixes (licence 3)	Monteur II	Peintre II	Menuisier II	Mécanicien de réfrigération II	Mécanicien d'entretien II	Mécanicien de gerbeuse II	Préposé aux accumulateurs	Terrassier
NIVEAU 2	MAGASINIER										
NIVEAU 1	GRAISSEUR										

- Notes:
- 1) Aucun mouvement latéral au niveau 4.
  - 2) Promotion à l'intérieur du métier avant de faire des mouvements latéraux au niveau 3.
  - 3) Lignes pointillées démontrent qu'un test est requis.

**12. DÉPARTEMENT: MIRACLE MART**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Mécanicien II - 11	)	Mécanicien I - 14
Opérateur de gerbeuse - 9	)	Préposé à la réception - 10
Expéditeur - 9	)	
Assembleur en hauteur - 9	)	
Assembleur - 7	)	Opérateur de gerbeuse - 9 Expéditeur - 9 Assembleur en hauteur - 9
Préposé au chargement des camions - 7	)	
Vérificateur - 7	)	
	)	
Préposé à la production - 4	)	Assembleur - 7 Préposé au chargement des camions - 7 Vérificateur - 7
Placeur de stock - 4	)	
Nettoyeur - 4	)	
	)	
Identificateur - 1B	)	Préposé à la production - 4 Placeur de stock - 4 Nettoyeur - 4
	)	
	)	
Sélecteur de marchandise - 1A	)	Identificateur - 1B
Etiqueteur - 1	)	Sélecteur de marchandise - 1A

**13. DÉPARTEMENT: ATELIERS**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Menuisier II - 11	)	Menuisier I - 14
Soudeur II - 11	)	Soudeur I - 14
Ajusteur II - 11	)	Ajusteur I - 14
Ferblantier II - 11	)	Ferblantier I - 14
Peintre - finisseur II - 9	)	Peintre - finisseur I - 13
Menuisier III - 6	)	Menuisier II - 11 Ajusteur II - 11 Ferblantier II - 11
Ajusteur III - 6	)	
Ferblantier III - 6	)	
Manoeuvre - 3	)	Menuisier III - 6 Ajusteur III - 6 Ferblantier III - 6
	)	
	)	

**14. DÉPARTEMENT: ALIMENTS SURGELÉS**

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Préposé à la réception - 10	)	Mécanicien I - 14
Opérateur de gerbeuse - 9	)	Préposé à la réception - 10
Commis - 8	)	Opérateur de gerbeuse - 9
Assembleur - 7	)	Commis - 8

ANNEXE "C"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES  
AUX SALARIÉS NON RÉGULIERSARTICLE I - GÉNÉRAL

1.01 Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés non réguliers visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 5.02, 5.03, 5.04, 5.05, 5.10, 6.01 b),c), 6.03, 6.04, 6.05, 8.01, 8.02, 8.03, 8.04, 14.04, 15.04, 16.02, 16.03, 16.04, 16.06, 19.02 b),c), 19.03, 21.03 b), 21.05, 21.06, 22.01 et 23.02 b) qui ne s'appliquent pas aux salariés non réguliers visés par la présente Annexe.

ARTICLE II - SALARIÉS NON RÉGULIERS: DÉPARTEMENTS ET GROUPES DE DÉPARTEMENTS

2.01 Pour les fins de l'application de la présente convention collective, les salariés non réguliers sont groupés en départements ou groupes de départements, selon le cas, de la façon suivante:

- 1) Épicerie; Marchandises Générales;
- 2) Fruits et Légumes; Aliments Surgelés;
- 3) Viandes - Centre de distribution; Viandes - Désossage;
- 4) Apprêtage-Buanderie;
- 5) Transport; Garage; Récupération;
- 6) Service de l'Entretien;
- 7) Entretien des marchés;
- 8) Ateliers;
- 9) Miracle Mart.

ANNEXE "C"ARTICLE III - UTILISATION DES SALARIÉS NON RÉGULIERS

- 3.01 Un salarié non régulier ne doit se présenter au travail que s'il est appelé au travail ou programmé pour travailler selon les modalités prévues à la clause 3.02 ci-après.
- 3.02 a) Lorsqu'il est nécessaire dans un département de combler un poste vacant de façon temporaire en utilisant un salarié non régulier en application de la clause 7.01 de la convention collective générale, ce salarié non régulier sera appelé au travail par téléphone et il sera garanti un minimum de huit (8) ou dix (10) heures de travail par jour, selon le cas, pour chacun des jours où il est ainsi appelé au travail, tel que requis par l'Employeur.
- b) Toutefois, si un salarié non régulier est appelé au travail et qu'il commence à travailler après le début du programme de travail quotidien sur lequel il est appelé, il ne sera alors payé que pour le nombre d'heures effectivement travaillées.
- c) Un salarié non régulier ne peut être appelé au travail plus d'une fois par vingt-quatre (24) heures consécutives.
- d) Si l'Employeur sait, au plus tard le jeudi précédent, (c'est-à-dire au moment de la préparation de la programmation de travail de la semaine suivante) que le poste vacant de façon temporaire qu'il veut combler avec un salarié non régulier en application de la clause 7.01 de la convention collective, demeurera vacant pour une programmation complète, ce salarié non régulier sera garanti quarante (40) heures de travail lors de la semaine pour laquelle il aura été ainsi programmé.
- e) Tout salarié non régulier utilisé en application de la clause 7.01 de la convention collective sera assigné par l'Employeur aux différents postes ou différentes classifications et aux différentes relèves selon les besoins. Toutefois, lorsqu'un tel salarié non régulier est programmé le jeudi précédent tel que prévu au paragraphe d) ci-avant, l'Employeur respectera en autant que possible le choix de relève de ce salarié non régulier.

ANNEXE "C"

- 3.03 Si un salarié non régulier est assigné de façon temporaire à un poste, en application de la clause 3.02, il y demeurera pour toute la durée de cette assignation temporaire à moins que l'Employeur ne l'assigne à un autre poste ou à une autre classification.

ARTICLE IV - EMBAUCHAGE

- 4.01 L'embauchage des salariés non réguliers sera fait à l'intérieur de chacun des départements ou groupes de départements, selon le cas, définis à la clause 2.01 ci-avant.

ARTICLE V - PERTE D'ANCIENNETÉ

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié non régulier sera annulée dans les cas suivants:

- 1) s'il est congédié;
- 2) s'il démissionne volontairement;
- 3) s'il n'est pas programmé ou appelé au travail pendant six (6) mois consécutifs s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté ou s'il n'est pas programmé ou appelé au travail pendant douze (12) mois consécutifs s'il a un (1) an ou plus d'ancienneté.
- 4) s'il ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date où il devait se présenter au travail, tel que confirmé par lettre recommandée ou certifiée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur, à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;
- 5) s'il est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ou plus sans une permission écrite de l'Employeur à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;
- 6) s'il ne se présente pas au travail au moment où se termine une absence autorisée à moins qu'il ait une raison justifiant son absence;
- 7) s'il omet d'aviser de façon répétée l'Employeur qu'il ne se présentera pas au travail, à moins qu'il ait un motif valable justifiant son omission;

ANNEXE "C"

## 5.01 (suite)

- 8) s'il est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période cumulative excédant six (6) mois pendant la durée de la convention;
- 9) s'il refuse des appels au travail ou ne peut être rejoint, plus de cinq (5) fois à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines consécutives. La présente disposition s'applique seulement dans le cas d'appels au travail à chaque jour tel que prévu à la clause 7.01 a) 5) (a) de la convention collective générale.

ARTICLE VI - VACANCES, BONIS ET CONGÉS

- 6.01 a) Le nombre de salariés non réguliers absents en même temps à l'intérieur de chaque département ou groupe de départements, selon le cas, sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.
- b) La préférence de choix des vacances des salariés non réguliers sera toujours accordée aux salariés non réguliers possédant le plus d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de chaque département ou groupe de départements selon le cas.
- c) Les salariés non réguliers choisiront leurs vacances à l'extérieur de la période privilégiée de vacances.
- d) Les salariés non réguliers de chaque département ou groupe de départements, selon le cas, choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers dudit ou desdits départements, selon le cas, auront complété leur choix.
- e) Aucun salarié non régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.
- f) L'Employeur accordera plus de deux (2) semaines de vacances consécutives à la demande de l'un ou l'autre des salariés non réguliers pourvu que le nombre de salariés non réguliers absents en même temps ne dépasse pas le nombre prédéterminé et que la procédure établie dans les paragraphes précédents soit respectée.
- g) Si, au 1er mars d'une année, un salarié est un salarié non régulier, les dispositions des paragraphes a) à f) inclusivement ci-avant s'appliqueront à ce salarié non régulier et ce, même s'il devient par la



ANNEXE "C"

- 6.02 (suite)
- e) Les dispositions de la présente clause 6.02 ne s'appliquent qu'au salarié qui a un statut de salarié non régulier au 1er novembre de l'année en cours.
- 6.03 a) Les dispositions de l'article XVII de la convention collective générale ne s'appliquent qu'au salarié non régulier qui est programmé pour travailler quarante (40) heures au cours de la semaine où est observé le congé statutaire.
- b) Le paiement d'un congé statutaire à un salarié non régulier se fera sur la base du salaire brut gagné par ce salarié non régulier au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement ledit congé, multiplié par .004.
- 6.04 Les dispositions de l'article XVIII et des clauses 19.04, 20.01, 20.02 et 20.03 de la convention collective générale ne s'appliquent qu'au salarié non régulier qui est programmé pour travailler ou qui est appelé au travail le ou les jours où il a droit de s'absenter en vertu de cet article ou de ces clauses.

ARTICLE VII - SALAIRES

- 7.01 Tout salarié non régulier est considéré pour fins de rémunération, comme un salarié de la classe 1. Si un salarié non régulier est assigné à un poste de classe supérieure à la classe 1, il sera rémunéré selon les modalités de la clause 13.03 de la convention collective générale.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Si un salarié non régulier n'est pas présent au travail au moment où l'Employeur veut lui remettre un avertissement ou un avis de congédiement ou de suspension, en application des clauses 25.01, 25.02 ou 25.03 de la convention collective générale, l'Employeur lui expédiera cet avertissement ou avis, par courrier recommandé ou certifié, à la dernière adresse qu'il lui a fournie. Cet avertissement ou avis sera considéré comme étant reçu par le salarié non régulier concerné cinq (5) jours de calendrier après la date de sa mise à la poste par courrier recommandé ou certifié.

ANNEXE "C"ARTICLE IX - CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

9.01 Lorsque le port de chaussures de sécurité est requis, l'Employeur convient de verser quarante dollars (\$40.00) par année de convention collective (sur présentation d'une preuve d'achat) à tout salarié non régulier concerné qui en fait la demande. Toutefois si, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, un salarié non régulier a déjà reçu pour ses chaussures de sécurité le paiement de trente-cinq dollars (\$35.00) prévu à l'ancienne convention collective pour l'année de convention débutant le 15 septembre 1984, il n'aura droit qu'à cinq dollars (\$5.00) additionnels à cet égard pour l'année de convention se terminant le 14 septembre 1985.

ARTICLE X - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

10.01 Les dispositions transitoires suivantes ne s'appliquent qu'aux salariés de "pool" et qu'aux salariés réguliers assignés dans le "pool" qui, en vertu de l'ancienne convention collective, avaient encore, à la date de signature de la présente convention collective, conservé leur droit d'ancienneté.

a) Au cours des dix (10) jours ouvrables consécutifs suivant la date de signature de la présente convention collective, chaque salarié régulier assigné dans le "pool" en application de la clause 8.04 a) 2) de l'ancienne convention collective, devra utiliser les droits prévus à la clause 8.04 a) 3) de l'ancienne convention collective tout comme si la période de six (6) mois consécutifs y prévue était expirée. Si, en application de cette clause 8.04 a) 3), ce salarié demeure dans le "pool" où il est alors assigné, les dispositions du paragraphe b) ci-après s'appliquent à ce salarié.

b) Au cours de la période du 11ème au 20ème jour ouvrable consécutif suivant la date de signature de la présente convention collective, chaque salarié de "pool", et chaque salarié régulier assigné dans le "pool" en application des clauses 8.04 a) 3) ou 8.06 3) de l'ancienne convention collective, devra faire inscrire son nom sur la liste de rappel du département ou du groupe de départements de son choix, en avisant par écrit le chef de service - relations du travail ou son représentant désigné.

ANNEXE "C"

## 10.01 (suite)

- c) Dès l'expiration du délai prévu au paragraphe b) ci-avant, le système de "pool" en vigueur en vertu de l'ancienne convention collective sera aboli, le nom de chaque salarié de "pool" et de chaque salarié régulier assigné dans le "pool" sera inscrit sur la liste de rappel du département ou du groupe de départements tel qu'il l'aura alors choisi en application du paragraphe b) ci-avant et chacun d'entre eux sera alors considéré à tous égards comme un salarié non régulier au sens de la présente convention collective.

ANNEXE "D"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS  
DU DÉPARTEMENT: TRANSPORT

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 8.01, 11.01, 11.06, Article XIV (au complet) et 16.02 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les dispositions nouvelles suivantes: 13.05, 13.06, 13.07 et 13.08 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE7.01 a) **Poste vacant temporaire**

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, ou lorsque l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un maximum de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

1) **Une programmation et plus:**

(a) La liste des candidats à un poste vacant temporaire sera déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire. Seuls les salariés réguliers appartenant au Transport général peuvent se prévaloir de cette procédure.

(b) Le choix des salariés à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:

i) parmi les salariés réguliers appartenant au Transport général qui ont inscrit leur nom sur la liste de présélection, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

ii) parmi les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel du groupe de départements où le poste est vacant, selon l'ancienneté de compagnie.

Toutefois si un poste de Répartiteur est vacant de façon temporaire pour une programmation et plus, les dispositions

ANNEXE "D"

7.01 a) 1) b) (suite)

suivantes s'appliquent avant d'appliquer les sous-alinéas i) et ii) ci-avant:

- parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification.

**2) Moins d'une programmation:**

Le choix des salariés à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:

(a) Tous les postes sauf celui de chauffeur de camion-remorque (interurbain):

- parmi les salariés réguliers non-assignés (i.e. ceux appartenant au Transport général et qui ne sont pas assignés à une section), selon l'ordre de promotion et l'ancienneté de classification.

(b) Postes de chauffeur de camion-remorque (interurbain):

i) parmi les salariés réguliers chauffeurs de camion-remorque en disponibilité de la section concernée, selon l'ancienneté de classification;

ii) parmi les salariés réguliers chauffeurs de camion-remorque en disponibilité des autres sections, selon l'ancienneté de classification;

iii) parmi les salariés réguliers non assignés (i.e. ceux appartenant au Transport général et qui ne sont pas assignés à une section), selon l'ordre de promotion et l'ancienneté de classification.

(c) i) Si un salarié régulier non assigné (i.e. appartenant au Transport général et qui n'est pas assigné à une section) est utilisé pour combler un poste vacant temporaire pour moins d'une (1) programmation à l'interurbain, alors que simultanément, un chauffeur de camion-remorque (urbain et banlieue) est appelé pour effectuer des heures supplémentaires en urbain et banlieue pour combler un poste vacant temporaire pour moins d'une (1) programmation, un

ANNEXE "D"

## 7.01 a) 2) (c) i) (suite)

chauffeur de camion-remorque (interurbain) alors en congé hebdomadaire et qui n'a pas encore à ce moment-là été appelé pour effectuer des heures supplémentaires, pourra réclamer le voyage à l'interurbain effectué par ce salarié régulier non assigné.

ii) Si un salarié régulier chauffeur de camion-remorque (interurbain) en disponibilité est utilisé pour combler un poste vacant temporaire pour moins d'une (1) programmation à l'urbain et banlieue, alors que simultanément, un chauffeur de camion-remorque (interurbain) alors en congé hebdomadaire est appelé pour effectuer des heures supplémentaires à l'interurbain, un chauffeur de camion-remorque (urbain et banlieue) alors en congé hebdomadaire et qui n'a pas encore à ce moment-là été appelé pour effectuer des heures supplémentaires, pourra réclamer les heures supplémentaires effectuées en urbain et banlieue par ce chauffeur de camion-remorque (interurbain) en disponibilité.

3) La procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant s'applique à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours et un changement de relève ne sera pas requis pour une période de moins d'une (1) programmation.

4) Pour les fins de l'application des sous-paragraphe 1) et 2) ci-avant, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification ou de compagnie, selon le cas, et de l'ordre de promotion s'il y a lieu.

5) (a) La procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant est appliquée à chaque programmation lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour une (1) programmation ou plus. La procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant est appliquée à chaque jour lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation, ou pour une (1) programmation ou plus dans les cas où une telle vacance temporaire n'est pas connue par l'Employeur au moment de la préparation de la programmation de travail de la semaine suivante.

ANNEXE "D"

## 7.01 a) 5) (suite)

(b) Lorsqu'un salarié est assigné pour une (1) programmation en application de la procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant, l'Employeur ne sera pas obligé de le considérer pour combler un poste prévu vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation au cours de ladite programmation.

- 6) Le nombre d'heures travaillées par les salariés non réguliers au cours d'une programmation dans un département pour surplus temporaire de production ne peut pas dépasser au total 4% des heures programmées (i.e. nombre de postes permanents multiplié par 40 heures) pour ladite programmation dans ledit département.
- 7) Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera une période supérieure à soixante (60) jours ouvrables, la procédure prévue à la clause 7.01 b) ci-après s'appliquera.

**b) Poste vacant permanent:**

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente pour quelque raison que ce soit et qu'il est nécessaire de le combler, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) Un affichage est fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; cet affichage a lieu d'abord et seulement dans le département Transport; seuls les salariés réguliers du département Transport peuvent se porter candidats. Par la suite, si nécessaire, un affichage est fait dans les autres départements pendant une période de trois (3) jours ouvrables; seuls les salariés réguliers de ces autres départements peuvent se porter candidats. Par ailleurs, si nécessaire, l'affichage pourra être fait simultanément dans tous les départements.

A l'intérieur du département, le ou les postes qui deviennent vacants de façon permanente après avoir comblé par affichage le premier poste vacant permanent, seront comblés en suivant la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente.

- 2) Le choix des salariés à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

ANNEXE "D"

## 7.01 b) 2) (suite)

- (a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;
- (b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;
- (c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification;
- (d) parmi les salariés réguliers des autres départements et les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur les listes de rappel de tous les départements ou groupes de départements, selon le cas, selon l'ancienneté de compagnie.

ARTICLE VIII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE8.01 a) Transport urbain et de banlieue

- 1) (a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire un chauffeur dans une section (département), le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification dans la section (département) et la relève concernées, pourra à son choix, ou aller déplacer le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification sur la même relève dans la section (département) de son choix en autant qu'il ait plus d'ancienneté de classification que lui, ou être transféré au Transport général sans affichage.
- (b) Le chauffeur déplacé en application de l'alinéa (a) ci-avant pourra à son choix, ou aller déplacer le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification sur la même relève de toutes les sections (départements) en autant qu'il ait plus d'ancienneté de classification que lui, ou être transféré au Transport général sans affichage.
- (c) Le chauffeur déplacé en application de l'alinéa (b) ci-avant sera transféré au Transport général sans affichage.

ANNEXE "D"

## 8.01 a) (suite)

- 2) Une fois la réduction du nombre de chauffeurs faite dans la section (département) et dans la relève concernées, les réarrangements à l'intérieur de cette section (département) et de cette relève se font par ancienneté de classification sans affichage.
- 3) Le chauffeur transféré au Transport général en application du sous-paragraphe 1) ci-avant, pourra réintégrer un poste dans son ancienne section (département) et dans son ancienne relève lorsque celui-ci deviendra disponible et ceci, sans affichage et selon l'ancienneté de classification. La seule condition pour retourner à un tel poste c'est que le chauffeur doit appartenir au Transport général. Si le chauffeur transféré au Transport général a postulé pour un poste vacant dans une autre section (département ou région) du Transport, il ne pourra réintégrer ce poste tel que mentionné ci-dessus.

b) Transport interurbain

- 1) (a) Lorsqu'il est nécessaire de réduire un chauffeur dans une section (région), le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification dans la section (région) et la relève concernées, pourra à son choix, ou aller déplacer le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification sur la même relève dans la section (région) de son choix en autant qu'il ait plus d'ancienneté de classification que lui, ou être transféré au Transport général sans affichage.  
  
(b) Le chauffeur déplacé en application de l'alinéa (a) ci-avant pourra à son choix, ou aller déplacer le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification sur la même relève de toutes les sections (régions) en autant qu'il ait plus d'ancienneté de classification que lui, ou être transféré au Transport général sans affichage.  
  
(c) Le chauffeur déplacé en application de l'alinéa (b) ci-avant sera transféré au Transport général sans affichage.
- 2) Une fois la réduction du nombre de chauffeurs faite dans la section (région) et la relève concernées, les réarrangements à l'intérieur de cette section (région) et de cette relève se font par ancienneté de classification sans affichage.

ANNEXE "D"

## 8.01 b) (suite)

- 3) Le chauffeur transféré au Transport général en application du sous-paragraphe 1) ci-avant pourra réintégrer un poste dans son ancienne section (région) et dans son ancienne relève lorsque celui-ci deviendra disponible et ceci, sans affichage et selon l'ancienneté de classification. La seule condition pour retourner à un tel poste, c'est que le chauffeur doit appartenir au Transport général. Si le chauffeur transféré au Transport général a postulé pour un poste vacant dans une autre section (région ou département) du Transport, il ne pourra réintégrer ce poste tel que mentionné ci-dessus.
- c) Pour les fins de l'application des paragraphes a) et b) ci-avant et de la clause 11.06 b) seulement, le mot "relève" est défini de la façon suivante:
- 1) Tout horaire de travail débutant entre 06h00 du matin et 18h00 de l'après-midi sera considéré comme une relève de jour. Seront aussi considérés comme des relèves de jour:
    - (a) L'horaire de travail débutant à 05h00 du matin dans la section (région) Cantons de l'Est, et
    - (b) L'horaire de travail débutant à 05h00 du matin dans la section (département) Boulangerie.
  - 2) Tout horaire de travail débutant entre 18h00 de l'après-midi et 06h00 du matin sera considéré comme une relève de nuit.
- d) Si un chauffeur d'une section (région ou département) concernée décide de se rétrograder volontairement au Transport général, il ne pourra réintégrer son ancien poste qu'en application de la clause 7.01 b).
- e) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'un déplacement, le salarié régulier recevra le salaire maximum prévu pour la classification à laquelle il est rétrogradé ou déplacé ou son salaire actuel, soit le moins élevé des deux.
- f) Dans le cas de rétrogradation ou de déplacement d'un répartiteur, les dispositions de la clause 8.01 de la convention collective générale s'appliquent.

ANNEXE "D"ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 Le programme de travail normal sera de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures ou quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs de dix (10) heures selon les besoins de l'entreprise. L'Employeur convient de former un comité conjoint qui devra étudier la possibilité de programmer des jours de travail consécutifs pour les chauffeurs.

11.06 a) Le début du programme de travail quotidien de chaque salarié ne pourra fluctuer au-delà de deux (2) heures, soit une (1) heure avant soit une (1) heure après l'heure du début de la première journée de travail de chaque semaine. Cette clause n'a pas comme objectif de déplacer les relèves déjà établies.

b) Si l'Employeur, contrairement à ce qui est prévu au paragraphe a) ci-avant, décide de déplacer une relève déjà établie en changeant l'heure de début de cette relève dans une section (région ou département) donnée, les réarrangements à l'intérieur de cette relève et de cette section (région ou département) se font parmi les chauffeurs alors y assignés par ancienneté de classification sans affichage.

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.05 Les taux de salaire pour les chauffeurs affectés au transport interurbain seront établis de la façon suivante:

a) Le temps prévu pour l'accomplissement des tâches préparatoires et subséquentes à un voyage, soit une demi-heure (1/2) dans chaque cas, sera rémunéré sur la base du taux horaire normal des chauffeurs affectés au transport urbain et de banlieue. Cependant, dans le cas où un second voyage est requis au cours de la même journée sans changement de tracteur, le temps prévu pour les activités subséquentes au premier voyage et pour les activités préparatoires au second voyage, sera d'un quart (1/4) d'heure dans chaque cas.

b) Le temps prévu pour le déchargement, soit une heure et quart (1 1/4) dans le cas des voyages simples et une heure et demie (1 1/2) dans le cas des voyages à contacts multiples, sera rémunéré sur la base du

ANNEXE "D"

## 13.05 b) (suite)

taux horaire normal des chauffeurs affectés au transport urbain et de banlieue. Cependant, dans le cas de certaines régions urbaines désignées, telles que Québec et Ottawa, le temps prévu pour le déchargement sera d'une heure et demie (1 1/2) indépendamment du nombre de contacts. Pour ces dernières régions, si le voyage contient plus de trois (3) contacts et que le temps requis pour effectuer le déchargement et le voyage entre les contacts est plus grand qu'une heure et demie (1 1/2), la différence sera rémunérée au taux du temps supplémentaire des chauffeurs affectés au transport urbain et de banlieue.

Il est entendu que ce paiement ne pourra s'ajouter à d'autres paiements qui pourraient être effectués en fonction d'autres articles prévus dans la convention collective.

- c) La distance moyenne parcourue lors d'un voyage (aller-retour) sera rémunérée d'après le taux de millage suivant: à compter du 14 décembre 1984: 38.337 cents.

13.06 Il est convenu que les primes versées à tous les autres salariés (telles les primes du soir et de nuit) seront également accordées aux chauffeurs affectés au transport en plus des paiements énumérés précédemment.

13.07 Chaque fois qu'un chauffeur régulier de l'interurbain ou un chauffeur appartenant au Transport général cédulé comme remplaçant d'interurbain pour une programmation et plus, affecté à un trajet donné, ne peut se voir confier le nombre de voyages habituels dans une semaine, il sera chauffeur en disponibilité et demeurera disponible pour effectuer tout voyage interurbain, ou voyage urbain et de banlieue, s'il n'y a aucun autre chauffeur en attente. Si un tel chauffeur en disponibilité est affecté à une section d'urbain et de banlieue, il devra faire au moins l'équivalent en heures à la durée programmée d'un ou des voyages habituels, selon le cas, qu'il ne s'est pas vu confier, et il sera rémunéré au même taux. Ainsi, un chauffeur de l'interurbain normalement affecté à un voyage programmé de plus de dix (10) heures devra travailler au moins dix (10) heures en urbain ou banlieue. Un chauffeur de l'interurbain normalement affecté à un voyage programmé entre huit (8) et dix (10) heures devra travailler au moins huit (8) heures en urbain ou banlieue.

13.08 a) Chaque fois qu'un chauffeur affecté au transport urbain et de banlieue est chargé de faire un voyage interurbain, il sera rémunéré au taux des

ANNEXE "D"

## 13.08 a) (suite)

chauffeurs normalement affectés à ce trajet. Ses heures de travail hebdomadaire seront ajustées selon la durée normale du voyage interurbain et payées au taux normal. Le même principe s'appliquera si on leur demande par suite de circonstances spéciales de faire deux (2) ou trois (3) voyages interurbains.

- b) Chaque fois qu'un chauffeur appartenant au transport urbain et de banlieue est affecté pour une (1) programmation ou plus au transport interurbain, il sera considéré comme tel et il recevra le salaire et les avantages des chauffeurs interurbains, même s'il ne peut effectuer un (1) ou des voyages cédulés.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**A) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT URBAIN ET DE BANLIEUE, CAMIONNEURS ET RÉPARTITEURS**

14.01 Les salariés qui travaillent au-delà de leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux normal majoré de moitié pour les quatre (4) premières heures supplémentaires. Les salariés qui font plus de quatre (4) heures supplémentaires en plus de leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux double à compter de la cinquième (5e) heure supplémentaire.

14.02 Les heures supplémentaires seront payées au taux normal majoré de moitié pour les heures fournies en plus de la semaine normale tel qu'établie en 11.01. Il n'y aura pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.

14.03 a) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double.

- b) Tout travail effectué le samedi sera rémunéré au taux normal majoré de moitié, sauf s'il s'agit de travail effectué

1) dans des programmations actuelles qui incluent le samedi, ou

2) dans des nouvelles programmations qui incluront le samedi, en conformité avec la clause 11.02 de la convention collective générale.

ANNEXE "D"**A) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT URBAIN ET DE BANLIEUE,  
CAMIONNEURS ET RÉPARTITEURS**

## 14.03 (suite)

- c) Toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi, sont rémunérées au taux double.
- d) Tout travail effectué lors d'un congé statutaire reporté ou non sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

- 14.04 a) Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales, parmi les salariés réguliers d'une même classification dans chaque département.

Cependant les réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre.

- b) Les heures supplémentaires seront distribuées, selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque section, selon la procédure établie dans chaque département.

Si la procédure n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié régulier pour les heures supplémentaires que ce dernier aurait travaillées si la procédure avait été suivie.

- c) A compter du 1er janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées par les salariés réguliers seront affichées.
- d) Si un salarié accepte d'effectuer du travail en temps supplémentaire mais ne se présente pas au travail pour l'effectuer, l'Employeur pourra, lorsqu'il est nécessaire de le remplacer, y assigner un salarié régulier parmi ceux qui sont alors présents au travail selon l'ancienneté de classification et l'ordre de promotion, en autant que le salarié régulier choisi possède immédiatement les qualifications nécessaires pour accomplir le travail à effectuer, ou appeler au travail en temps supplémentaire un autre salarié selon la procédure établie dans le département concerné.

ANNEXE "D"**A) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT URBAIN ET DE BANLIEUE,  
CAMIONNEURS ET RÉPARTITEURS**

## 14.04 (suite)

e) Un salarié régulier assigné d'une classification à une autre en application des clauses 7.01 b) ou 8.02 et qui est en période de probation sur cette autre classification ne sera pas considéré pour fins de distribution des heures supplémentaires durant cette période.

f) Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible pour que les heures supplémentaires soient effectuées.

14.05 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double selon le mode de paiement établi en 14.01. Cependant, cette disposition ne s'appliquera pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme de travail quotidien.

14.06 Les chauffeurs auront toujours droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre la fin de leur journée de travail normale et le début d'une nouvelle journée. Si à cause de circonstances imprévisibles les huit (8) heures de repos doivent chevaucher le programme de travail de la journée suivante, les heures normales de travail perdues seront rémunérées au taux horaire simple.

14.07 Le taux applicable aux heures supplémentaires entrera en vigueur après les six (6) premières minutes de travail supplémentaire et on calculera par unité de six (6) minutes.

14.08 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de travailler un nombre requis d'heures supplémentaires, ce salarié devra être payé pour les heures ainsi requises.

Cette disposition ne s'applique pas

a) dans les cas de bris d'équipement ou

b) dans les cas où le salarié est avisé

ANNEXE "D"**A) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT URBAIN ET DE BANLIEUE, CAMIONNEURS ET RÉPARTITEURS**

## 14.08 (suite)

1) une (1) heure avant la fin de son programme de travail quotidien, s'il s'agit de temps supplémentaire qui suit immédiatement ledit programme, ou

2) avant qu'il quitte sa résidence, dans tous les autres cas,

que le temps supplémentaire ainsi requis n'aura pas lieu.

14.09 Tout salarié qui quitte pour une période de vacances ne sera pas demandé pour effectuer des heures supplémentaires entre minuit le samedi soir suivant la dernière période de travail qui précède ses vacances et 00h01 le dimanche matin précédant la première période de travail qui suit ses vacances.

14.10 Si, au retour d'un voyage, une cargaison de retour est prévue, le chauffeur assigné à ce voyage devra effectuer la cueillette de cette cargaison de retour.

**B) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT INTERURBAIN**

14.01 Les heures supplémentaires seront rémunérées au taux des heures supplémentaires des chauffeurs affectés au transport urbain et de banlieue seulement dans les circonstances suivantes:

a) délai aux Centres de distribution au-delà du temps prévu pour les activités préparatoires;

b) dans le cas de panne sur la route;

c) la durée excessive du déchargement aux marchés quand cette durée ne dépend pas du chauffeur et qu'elle excède le temps prévu à la clause 13.05;

d) toute attente au garage, due à des réparations mécaniques ou électriques;

ANNEXE "D"**B) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT INTERURBAIN**

## 14.01 (suite)

- e) attente sur la route lors de tempête, lorsque le répartiteur a demandé à un chauffeur d'effectuer un voyage.

14.02 Tout travail accompli en urbain et banlieue par un chauffeur affecté au transport interurbain en surcroit de son programme normal de travail sera rémunéré au taux des heures supplémentaires des chauffeurs affectés au transport urbain et de banlieue.

14.03 a) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double.

- b) Tout travail effectué le samedi sera rémunéré au taux normal majoré de moitié, sauf s'il s'agit de travail effectué

- 1) dans des programmations actuelles qui incluent le samedi, ou

- 2) dans des nouvelles programmations qui incluront le samedi, en conformité avec la clause 11.02 de la convention collective générale.

- c) Tout travail effectué lors d'un congé statutaire reporté ou non sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

14.04 Lorsque la semaine comporte un congé statutaire, les chauffeurs affectés au transport interurbain auront un voyage aller-retour en moins à leur programme normal de travail, et ils auront droit à leur paie hebdomadaire complète.

Tout voyage supplémentaire effectué au cours de cette même semaine sera payé au taux normal majoré de moitié pour ce voyage, à moins que, évidemment, le voyage soit effectué le jour même du congé. En un tel cas, le voyage sera payé au taux double.

Pour la région de Toronto, la semaine sera réduite d'un nombre d'heures équivalent à un demi-voyage (1/2), s'il y a une seule journée de congé durant la semaine.

ANNEXE "D"**B) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT INTERURBAIN**

- 14.05 a) Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales, parmi les salariés réguliers d'une même classification dans chaque département.

Cependant les réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre.

- b) Les heures supplémentaires seront distribuées, selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque section, selon la procédure établie dans chaque département.

Si la procédure n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié régulier pour les heures supplémentaires que ce dernier aurait travaillées si la procédure avait été suivie.

- c) A compter du 1er janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées par les salariés réguliers seront affichées.

- d) Si un salarié accepte d'effectuer du travail en temps supplémentaire mais ne se présente pas au travail pour l'effectuer, l'Employeur pourra, lorsqu'il est nécessaire de le remplacer, y assigner un salarié régulier parmi ceux qui sont alors présents au travail selon l'ancienneté de classification et l'ordre de promotion, en autant que le salarié régulier choisi possède immédiatement les qualifications nécessaires pour accomplir le travail à effectuer, ou appeler au travail en temps supplémentaire un autre salarié selon la procédure établie dans le département concerné.

- e) Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible pour que les heures supplémentaires soient effectuées.

- 14.06 Les chauffeurs auront droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre la fin de leur journée de travail normale et le début d'une nouvelle journée. Si à cause de circonstances imprévisibles les huit (8) heures de repos doivent chevaucher le programme de travail de la journée suivante, les heures normales de travail perdues seront rémunérées au taux horaire simple.

ANNEXE "D"**B) CHAUFFEURS AFFECTÉS AU TRANSPORT INTERURBAIN**

14.07 Lorsque l'Employeur demande à un salarié de travailler un nombre requis d'heures supplémentaires, ce salarié devra être payé pour les heures ainsi requises.

Cette disposition ne s'applique pas

a) dans les cas de bris d'équipement ou

b) dans les cas où le salarié est avisé

1) une (1) heure avant la fin de son programme de travail quotidien, s'il s'agit de temps supplémentaire qui suit immédiatement ledit programme, ou

2) avant qu'il quitte sa résidence, dans tous les autres cas,

que le temps supplémentaire ainsi requis n'aura pas lieu.

14.08 Tout salarié qui quitte pour une période de vacances ne sera pas demandé pour effectuer des heures supplémentaires entre minuit le samedi soir suivant la dernière période de travail qui précède ses vacances et 00h01 le dimanche matin précédant la première période de travail qui suit ses vacances.

14.09 Si, au retour d'un voyage, une cargaison de retour est prévue, le chauffeur assigné à ce voyage devra effectuer la cueillette de cette cargaison de retour.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 a) Le nombre de salariés réguliers absents en même temps sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.

b) 1) Répartiteurs

Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de

ANNEXE "D"

## 16.02 b) 1) (suite)

compagnie dans le département, selon chaque classification, sur chacune des relèves, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.

2) Camionneurs et Chauffeurs de camion-remorque

Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans le département, selon chaque classification, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.

Il est entendu que les camionneurs et les chauffeurs de camion-remorque constituent une seule classification pour les fins de l'application du présent sous-paragraphe 2).

- c) Il est entendu que tous les salariés réguliers peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- d) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la procédure décrite au paragraphe b) ci-avant, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.
- e) Aucun salarié régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.
- f) Cependant, un salarié régulier pourra obtenir quatre (4) semaines consécutives de vacances en dehors de la période privilégiée à la condition que ce soit son premier choix et à la condition que l'on ne dépasse pas, en ce faisant, le nombre de salariés réguliers en vacances en même temps, tel qu'établi.
- g) 1) L'Employeur pourra afficher un ou des postes au Transport général qui sont vacants d'une façon temporaire pour la période du 15 mai au 15 septembre et, s'il le fait, le choix des salariés à ce ou postes vacants temporaires se fait d'abord parmi les salariés réguliers chauffeurs qui sont alors assignés à une section (région ou département) selon leur ancienneté de classification.
- 2) Tout chauffeur qui est choisi en application du sous-paragraphe 1) ci-avant ne sera considéré pour combler un poste vacant temporaire en application de la clause 7.01 a) 1) qu'après que les autres salariés réguliers appartenant au Transport général auront été considérés.

ANNEXE "E"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS  
DU DÉPARTEMENT: APPRÊTAGE-BUANDERIE

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 7.03 et 16.02 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les dispositions nouvelles suivantes: 8.05 et 8.06 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE7.01 a) **Poste vacant temporaire**

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, ou lorsque l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un maximum de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

(a) Le choix des salariés à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:

i) parmi les salariés réguliers de la classification dans le secteur de travail où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;

ii) parmi les salariés réguliers des autres classifications du secteur de travail où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

iii) au choix de l'Employeur:

1°) ou parmi les salariés réguliers de l'autre secteur de travail, selon l'ordre de promotion et l'ancienneté de classification,

2°) ou parmi les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel du département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de compagnie;

ANNEXE "E"

## 7.01 a) 1) (suite)

- (b) Pour tout poste vacant temporaire pour une programmation ou plus, la liste des candidats est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.
- 2) La procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant s'applique à l'intérieur de chaque relève et à l'intérieur de chaque secteur de travail, sans changer la programmation en cours et un changement de relève ne sera pas requis pour une période de moins d'une (1) programmation.
- 3) Pour les fins de l'application du sous-paragraphe 1) ci-avant, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification ou de compagnie, selon le cas, et de l'ordre de promotion s'il y a lieu.
- 4) Pour les fins de l'application du présent paragraphe a), "secteur de travail" signifie les secteurs suivants:
  - i) le secteur production, réception et expédition de l'Apprêtage, et
  - ii) le secteur Buanderie.
- 5) (a) La procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant est appliquée à chaque programmation lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour une (1) programmation ou plus; cette procédure est appliquée à chaque jour lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation, ou pour une (1) programmation ou plus dans les cas où une telle vacance temporaire n'est pas connue par l'Employeur au moment de la préparation de la programmation de travail de la semaine suivante.
  - (b) Lorsqu'un salarié est assigné pour une programmation en application de la procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant, l'Employeur ne sera pas obligé de le considérer pour combler un poste prévu vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation au cours de ladite programmation.

ANNEXE "E"

## 7.01 a) (suite)

- 6) Le nombre d'heures travaillées par les salariés non réguliers au cours d'une programmation dans un département pour surplus temporaire de production ne peut pas dépasser au total 4% des heures programmées (i.e. nombre de postes permanents multiplié par 40 heures) pour ladite programmation dans ledit département.
- 7) Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera une période supérieure à soixante (60) jours ouvrables, la procédure prévue à la clause 7.01 b) ci-après s'appliquera.

b) **Poste vacant permanent:**

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente pour quelque raison que ce soit et qu'il est nécessaire de le combler, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) Un affichage est fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; cet affichage a lieu d'abord et seulement dans le département Apprêtage-Buanderie; seuls les salariés réguliers du département Apprêtage-Buanderie peuvent se porter candidats. Par la suite, si nécessaire, un affichage est fait dans les autres départements pendant une période de trois (3) jours ouvrables; seuls les salariés réguliers de ces autres départements peuvent se porter candidats. Par ailleurs, si nécessaire, l'affichage pourra être fait simultanément dans tous les départements.

A l'intérieur d'un département, le ou les postes qui deviennent vacants de façon permanente après avoir comblé par affichage le premier poste vacant permanent, seront comblés en suivant la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente.

- 2) Le choix des salariés à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:
  - (a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;
  - (b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

ANNEXE "E"

## 7.01 b) 2) (suite)

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure et selon l'ancienneté de classification;

(d) parmi les salariés réguliers des autres départements et les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur les listes de rappel de tous les départements ou groupes de départements, selon le cas, selon l'ancienneté de compagnie.

7.03 La période de probation des salariés sans métier qui tentent de se qualifier pour un poste mieux rémunéré sera limitée à vingt (20) jours travaillés. Dans le cas des salariés de métier et des salariés des classifications suivantes: Préposé à la torréfaction, Friturier de noix, Opérateur de Hayssen et Opérateur de machine à thé, la période sera limitée à soixante-dix (70) jours travaillés.

ARTICLE VIII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

8.05 Si dans le département Apprêtage-Buanderie, une réduction de personnel est prévue devoir durer une période temporaire (soit une période maximale de un (1) mois), la procédure suivante s'appliquera nonobstant toute autre disposition de la convention collective générale: Les salariés réguliers concernés seront assignés par l'Employeur à une autre tâche dans le département et ils seront alors payés aux taux de salaire de leur classification ou selon les modalités de la clause 13.03 de la convention collective générale, soit le plus élevé des deux; de plus, l'Employeur respectera, en autant que possible, le choix de relève de ces salariés réguliers. Si l'Employeur n'a plus de travail pour ces salariés réguliers au cours de cette période temporaire, les dispositions de la clause 8.02 de la convention collective générale s'appliqueront.

8.06 Pour fins d'application des clauses 8.01 et 8.02 seulement, le Département Apprêtage-Buanderie constitue deux (2) départements séparés soit

- 1- production, réception et expédition de l'Apprêtage
- 2- Buanderie

ANNEXE "E"ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.02 a) Le nombre de salariés réguliers absents en même temps sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.
- b) Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque secteur de travail tel que défini à la clause 7.01 a) 4) sur chacune des relèves, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.
- c) Il est entendu que tous les salariés réguliers peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- d) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la procédure décrite au paragraphe b) ci-avant, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.
- e) Aucun salarié régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

ANNEXE "F"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS  
DES DÉPARTEMENTS ATELIERS ET ENTRETIEN DES MARCHÉS

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 8.02, 14.03, 14.04 et 14.05 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les dispositions nouvelles suivantes: 14.09, 14.10, 14.11, 28.01, 28.02 et 28.03 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE7.01 a) **Poste vacant temporaire**

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, ou lorsque l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un maximum de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) Le choix des salariés à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:
  - (a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;
  - (b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;
  - (c) parmi les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel du département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de compagnie;
- 2) La procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant s'applique à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours.
- 3) Pour les fins de l'application du sous-paragraphe 1) ci-avant, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification ou de compagnie, selon le cas, et de l'ordre de promotion s'il y a lieu.

ANNEXE "F"

## 7.01 a) (suite)

- 4) (a) La procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant est appliquée à chaque programmation lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour une (1) programmation ou plus; cette procédure est appliquée à chaque jour lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation, ou pour une (1) programmation ou plus dans les cas où une telle vacance temporaire n'est pas connue par l'Employeur au moment de la préparation de la programmation de travail de la semaine suivante.
  - (b) Lorsqu'un salarié est assigné pour une programmation en application de la procédure prévue au sous-paragraphe 1) ci-avant, l'Employeur ne sera pas obligé de le considérer pour combler un poste prévu vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation au cours de ladite programmation.
- 5) Le nombre d'heures travaillées par les salariés non réguliers au cours d'une programmation dans un département pour surplus temporaire de production ne peut pas dépasser au total 4% des heures programmées (i.e. nombre de postes permanents multiplié par 40 heures) pour ladite programmation dans ledit département.
- 6) Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera une période supérieure à soixante (60) jours ouvrables, la procédure prévue à la clause 7.01 b) ci-après s'appliquera.

**b) Poste vacant permanent:**

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente pour quelque raison que ce soit et qu'il est nécessaire de le combler, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) Un affichage est fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; cet affichage a lieu d'abord et seulement dans le département en cause; seuls les salariés réguliers du département en cause peuvent se porter candidats. Par la suite, si nécessaire, un affichage est fait dans les autres départements pendant une période de trois (3) jours ouvrables; seuls les salariés réguliers de ces autres départements peuvent se porter candidats. Par ailleurs, si nécessaire, l'affichage pourra être fait simultanément dans tous

ANNEXE "F"

## 7.01 b) 1) (suite)

les départements. De plus, lorsqu'il s'agit d'un poste vacant de façon permanente dans le département Entretien des Marchés, une copie de cet affichage sera incluse dans l'enveloppe de paie de chaque salarié régulier du département Entretien des Marchés et tout salarié régulier intéressé de ce département devra soumettre son nom dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de la copie de l'affichage.

## 2) Le choix des salariés à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

- (a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;
- (b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;
- (c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification;
- (d) parmi les salariés réguliers des autres départements et les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur les listes de rappel de tous les départements ou groupes de départements, selon le cas, selon l'ancienneté de compagnie.

ARTICLE VIII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 8.02 a) Si l'Employeur décide de réduire le nombre de salariés réguliers dans une classification, les salariés réguliers qui, parmi ceux qui sont alors assignés à cette classification, ont le moins d'ancienneté de compagnie seront les premiers à être déplacés.
- b) Si une fois les salariés réguliers déplacés de la classification en application du paragraphe a) ci-avant, il y a des salariés réguliers en trop sur une ou des relèves et il y a des postes à combler sur une autre ou sur d'autre relèves, les postes à combler seront offerts, par

ANNEXE "F"

## 8.02 b) (suite)

ancienneté de classification, aux salariés réguliers alors assignés à cette classification et si par la suite, il reste encore des postes à combler, les salariés réguliers qui sont alors assignés à la ou aux relèves où il y a des salariés réguliers en trop, y seront assignés par l'Employeur, par ordre inverse d'ancienneté de classification.

c) Le salarié régulier déplacé de sa classification en application du paragraphe a) ci-avant, ira déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers qui sont alors assignés à la (ou les) classification(s) immédiatement inférieure(s), selon l'ordre de promotion, et ainsi de suite, jusqu'à la(aux) plus basse(s) classification(s) à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui et qu'il soit qualifié.

1) Si un salarié régulier n'a pas l'ancienneté de compagnie requise ou s'il n'est pas qualifié, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé de sa classification en application du paragraphe a) et le paragraphe d) lui est alors applicable.

2) Si un salarié régulier a l'ancienneté de compagnie requise et est qualifié mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

d) Le salarié régulier déplacé de sa classification en application du paragraphe c) ci-avant ira déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers de son département qui occupent alors des classifications pour lesquelles il est qualifié, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui.

1) Si un salarié régulier n'a pas l'ancienneté de compagnie requise ou s'il n'est pas qualifié, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé de son département en application du paragraphe d) et le paragraphe e) lui est alors applicable.

2) Si un salarié régulier a l'ancienneté de compagnie requise et est qualifié mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

e) Le salarié régulier déplacé de son département en application du paragraphe d) ci-avant, ira déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers de l'unité de

ANNEXE "F"

## 8.02 e) (suite)

négociation qui occupent alors des classifications pour lesquelles il est qualifié, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui.

- 1) Si un salarié régulier n'a pas l'ancienneté de compagnie requise ou s'il n'est pas qualifié, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé de l'unité de négociation en application du paragraphe e) et le paragraphe f) lui est alors applicable.
  - 2) Si un salarié régulier a l'ancienneté de compagnie requise et est qualifié mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.
- f) Le salarié régulier déplacé de l'unité de négociation en application du paragraphe e) ci-avant, sera alors mis à pied, son nom sera inscrit sur la liste de rappel du département d'où il a été déplacé et il est à compter de cette date considéré à tous égards comme un salarié non régulier.
- g) Lors d'une réduction du nombre de salariés réguliers selon la présente clause 8.02, un maximum de 20% à chaque deux programmations des effectifs d'une même classification, d'un même département et d'une même relève, peut être déplacé par les salariés réguliers pouvant exercer un droit de déplacement.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.03 a) Le travail du dimanche aux opérations actuelles sera rétribué au taux double.
- b) Tout travail effectué lors d'un congé statutaire reporté ou non, sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.
- c) Toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi, seront rémunérées au taux double.
- 14.04 a) A compter du 1er janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées seront affichées. Cependant, des réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des

ANNEXE "F"

## 14.04 a) (suite)

salariés lorsque possible. Les heures supplémentaires seront distribuées parmi les salariés réguliers d'une même classification et d'un même métier de la façon suivante:

1) Salariés réguliers en devoir

Les salariés réguliers en devoir sont assignés par rotation et par ancienneté de classification. Le salarié régulier en devoir a un droit prioritaire aux heures supplémentaires requises durant la période où il est en devoir. Si le salarié régulier en devoir n'est pas disponible, les heures supplémentaires sont offertes aux autres salariés réguliers en suivant l'ordre inverse des heures supplémentaires travaillées et refusées, selon la procédure établie dans le département Entretien des Marchés.

Si un salarié régulier est en vacances annuelles pendant une période durant laquelle il devrait être en devoir (stand by), il pourra échanger cette période avec un autre salarié régulier et, faute de pouvoir effectuer un tel échange, ses vacances annuelles auront priorité.

2) Génératrice d'urgence

Le mécanicien en devoir a un droit prioritaire aux heures supplémentaires requises. Si un autre salarié régulier (électricien) doit accompagner la génératrice, il sera assigné selon l'ordre inverse des heures supplémentaires travaillées

3) Vérification de longue fin de semaine

Les salariés réguliers sont assignés par rotation et par ancienneté de classification.

4) Travail en cours

Si un travail en cours peut être complété par des heures supplémentaires, les salariés réguliers travaillant à cette tâche effectueront les heures supplémentaires

5) Si des heures supplémentaires sont requises pour d'autres raisons que celles mentionnées en 1), 2), 3) et 4), elles seront distribuées selon l'ordre inverse des heures supplémentaires travaillées.

b) Si la procédure n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié régulier pour les heures supplémentaires que ce dernier aurait travaillées si la procédure avait été suivie.

ANNEXE "F"

## 14.04 (suite)

- c) Un salarié régulier assigné d'une classification à une autre en application des clauses 7.01 b) ou 8.02 et qui est en période de probation sur cette autre classification ne sera pas considéré pour fins de distribution des heures supplémentaires durant cette période.
- d) Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible pour que les heures supplémentaires soient effectuées.

14.05 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi en 14.01 ou en 14.03 a), selon le cas. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le travail supplémentaire suit immédiatement le programme de travail quotidien.

Tout rappel pour un travail déterminé est considéré comme un nouveau rappel. Si un salarié est rappelé à nouveau, toutes les heures travaillées en sus de quatre (4) heures seront rémunérées au taux double.

14.09 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures quotidiennes normales aura droit à un repos d'au moins quatre (4) heures avant le début de sa prochaine relève. Les heures régulières de travail qu'il aura perdues à cause d'un tel rappel lui seront payées au taux horaire simple. Les heures normales perdues pourront être au choix du salarié:

- 1) prises au début de sa relève normale;
- 2) reportées avant la fin de sa relève normale;
- 3) travaillées et payées selon les modalités de la clause 14.01, sur demande de l'Employeur.

14.10 a) Lorsque l'Employeur requiert d'un salarié régulier qu'il demeure disponible pour des tâches urgentes, en dehors de son programme normal, ce salarié régulier recevra une prime de vingt-huit dollars (\$28.00) durant la semaine et de trente-quatre dollars (\$34.00) durant les fins de semaine. Cette clause s'appliquera exclusivement à la région de Montréal.

ANNEXE "F"

14.10 (suite)

- b L'expression "fins de semaine" utilisée au paragraphe a) ci-avant signifie la période commençant le vendredi à 16h30 et se terminant à 08h00 le lundi suivant.

14.11 Si l'Employeur sollicite des heures supplémentaires auprès d'un salarié pour le travail du samedi ou du dimanche, il doit le faire, autant que possible, au plus tard le jeudi à 14h00.

ARTICLE XXVIII - GÉNÉRALITÉS

28.01 L'Employeur convient de remplacer les outils brisés et/ou usés en autant que le bris n'ait pas été causé par une mauvaise utilisation de l'outil en cause et/ou en autant que la période d'usure normale se soit écoulée majoritairement au service de l'Employeur. L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle en ce qui a trait au vol d'outils au travail.

28.02 Le responsable du service et chef d'équipe de l'Entretien des Marchés recevra une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine, payable également à raison de deux dollars (\$2.00) par jour.

28.03 a) Il est entendu que les salariés de métier qui doivent passer des examens pour l'obtention de certificats de qualification émis par le Ministère du travail, durant leurs heures de travail, seront rémunérés pour toutes les heures ainsi perdues.

- b) L'Employeur défraiera le coût des certificats de qualification des salariés de métier.

ANNEXE "G"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉ  
DU DÉPARTEMENT: SERVICE DE L'ENTRETIEN

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 7.03, 8.02, 11.01, 11.02, 14.04, 14.05 et 16.02 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les dispositions nouvelles suivantes: 7.08, 7.09, 11.07, 11.08, 14.09, 14.10, 14.11, 28.01 et 28.02, sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE

- 7.03 La période de probation des salariés sans métier qui tentent de se qualifier pour un poste sera limitée à vingt (20) jours travaillés. Dans le cas des salariés de métier, la période de probation sera limitée à soixante-dix (70) jours travaillés.
- 7.08 Lorsqu'un poste vacant est attribué par affichage, le salarié régulier affecté débutera dans sa nouvelle fonction au plus tard dans les vingt (20) jours suivant la date d'entrée en vigueur du changement.
- 7.09 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, ce dernier pourra être affecté pour une période de familiarisation maximum de vingt (20) jours à la relève appropriée.

ARTICLE VIII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 8.02 a) Si l'Employeur décide de réduire le nombre de salariés réguliers dans une classification, les salariés réguliers qui, parmi ceux qui sont alors assignés à cette classification, ont le moins d'ancienneté de compagnie seront les premiers à être déplacés.
- b) Si une fois les salariés réguliers déplacés de la classification en application du paragraphe a) ci-avant, il y a des salariés réguliers en trop sur une ou des relèves et il y a des postes à combler sur une autre ou sur d'autre relèves, les postes à combler seront offerts, par ancienneté de classification, aux salariés réguliers alors assignés à

ANNEXE "G"

## 8.02 b) (suite)

cette classification et si par la suite, il reste encore des postes à combler, les salariés réguliers qui sont alors assignés à la ou aux relèves où il y a des salariés réguliers en trop, y seront assignés par l'Employeur, par ordre inverse d'ancienneté de classification.

c) Le salarié régulier déplacé de sa classification en application du paragraphe a) ci-avant, ira déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers qui sont alors assignés à la (ou les) classification(s) immédiatement inférieure(s), selon l'ordre de promotion, et ainsi de suite, jusqu'à la(aux) plus basse(s) classification(s) à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui et qu'il soit qualifié.

1) Si un salarié régulier n'a pas l'ancienneté de compagnie requise ou s'il n'est pas qualifié, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé de sa classification en application du paragraphe a) et le paragraphe d) lui est alors applicable.

2) Si un salarié régulier a l'ancienneté de compagnie requise et est qualifié mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

d) Le salarié régulier déplacé de sa classification en application du paragraphe c) ci-avant ira déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers de son département qui occupent alors des classifications pour lesquelles il est qualifié, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui.

1) Si un salarié régulier n'a pas l'ancienneté de compagnie requise ou s'il n'est pas qualifié, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé de son département en application du paragraphe d) et le paragraphe e) lui est alors applicable.

2) Si un salarié régulier a l'ancienneté de compagnie requise et est qualifié mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

e) Le salarié régulier déplacé de son département en application du paragraphe d) ci-avant, ira déplacer le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté de compagnie parmi les salariés réguliers de l'unité de négociation qui occupent alors des classifications pour lesquelles il est qualifié, à la condition qu'il ait plus d'ancienneté de compagnie que lui.

ANNEXE "G"

## 8.02 e) (suite)

- 1) Si un salarié régulier n'a pas l'ancienneté de compagnie requise ou s'il n'est pas qualifié, il est alors considéré comme un salarié régulier déplacé de l'unité de négociation en application du paragraphe e) et le paragraphe f) lui est alors applicable.
  - 2) Si un salarié régulier a l'ancienneté de compagnie requise et est qualifié mais qu'il refuse d'y être assigné, il est alors considéré comme ayant volontairement démissionné.
- f) Le salarié régulier déplacé de l'unité de négociation en application du paragraphe e) ci-avant, sera alors mis à pied, son nom sera inscrit sur la liste de rappel du département d'où il a été déplacé et il est à compter de cette date considéré à tous égards comme un salarié non régulier.
- g) Lors d'une réduction du nombre de salariés réguliers selon la présente clause 8.02, un maximum de 20% à chaque deux programmations des effectifs d'une même classification, d'un même département et d'une même relève, peut être déplacé par les salariés réguliers pouvant exercer un droit de déplacement.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 Le programme de travail normal sera de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures ou quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures selon les besoins de l'entreprise.

11.02 a) Les salariés seront programmés du lundi au vendredi inclusivement.

b) L'Employeur convient de ne pas programmer de nouvelles relèves qui se terminent après 00h01 le samedi, sans accord préalable de l'Union, sauf que l'Employeur peut re-programmer des relèves qui existaient en septembre 1981 à la condition que ces nouvelles relèves ne débutent pas après 00h01 le samedi.

11.07 a) Pour les mécaniciens de machines fixes dont les opérations doivent se poursuivre sans interruption sur vingt-quatre (24) heures, le programme de travail sera de huit (8) heures consécutives pour chacune des trois (3) équipes de travail.

ANNEXE "G"

## 11.07 (suite)

- b) Les mécaniciens de machines fixes travaillant sur une relève mobile à l'intérieur d'une même programmation ("swing shift") seront considérés comme salariés de nuit et recevront la prime à cet effet pour toutes les heures travaillées.

11.08 a) Les mécaniciens de machines fixes qui travaillent lors de leur première journée de congé hebdomadaire seront rémunérés au taux normal majoré de moitié.

- b) Les mécaniciens de machines fixes qui travaillent lors de leur deuxième journée de congé hebdomadaire seront rémunérés au taux double.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.04 a) Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales, parmi les salariés réguliers d'une même classification dans chaque département.

Cependant les réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre.

- b) Les heures supplémentaires seront distribuées, selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque secteur, tel que défini à la clause 5.03 b) de la convention collective générale, selon la procédure établie dans le département.

Si la procédure n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié régulier pour les heures supplémentaires que ce dernier aurait travaillées si la procédure avait été suivie.

- c) A compter du 1er janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées par les salariés réguliers seront affichées. Il est entendu que des listes seront maintenues à jour pour les heures supplémentaires à être effectuées au taux normal majoré de moitié et au taux double.

ANNEXE "G"

## 14.04 (suite)

- d) Si un salarié accepte d'effectuer du travail en temps supplémentaire mais ne se présente pas au travail pour l'effectuer, l'Employeur pourra, lorsqu'il est nécessaire de le remplacer, y assigner un salarié régulier parmi ceux qui sont alors présents au travail selon l'ancienneté de classification et l'ordre de promotion, en autant que le salarié régulier choisi possède immédiatement les qualifications nécessaires pour accomplir le travail à effectuer, ou appeler au travail en temps supplémentaire un autre salarié selon la procédure établie dans le département concerné.
  
- e) Un salarié régulier assigné d'une classification à une autre en application des clauses 7.01 b) ou 8.02 et qui est en période de probation sur cette autre classification ne sera pas considéré pour fins de distribution des heures supplémentaires durant cette période.
  
- f) Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible pour que les heures supplémentaires soient effectuées.

14.05 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi en 14.01 ou en 14.03 a), selon le cas. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le travail supplémentaire suit immédiatement le programme de travail quotidien.

Tout rappel pour un travail déterminé est considéré comme un nouveau rappel. Si un salarié est rappelé à nouveau, toutes les heures travaillées en sus de quatre (4) heures seront rémunérées au taux double.

- 14.09 a) Le travail du dimanche est considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail pour les mécaniciens de machines fixes.
  
- b) Le travail effectué lors des congés statutaires fait partie intégrante du programme de travail des mécaniciens de machines fixes.

14.10 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures quotidiennes normales aura droit à un repos d'au moins quatre (4) heures avant le début de sa prochaine relève. Les heures régulières de travail

ANNEXE "G"

## 14.10 (suite)

qu'il aura perdues à cause d'un tel rappel lui seront payées au taux horaire simple. Les heures normales perdues pourront être au choix du salarié:

- 1) prises au début de sa relève normale;
- 2) reportées avant la fin de sa relève normale;
- 3) travaillées et payées selon les modalités de la clause 14.01, sur demande de l'Employeur.

14.11 Si l'Employeur sollicite des heures supplémentaires auprès d'un salarié, pour le travail du samedi ou du dimanche, il doit le faire, autant que possible, au plus tard le jeudi à 14h00.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 a) Le nombre de salariés réguliers absents en même temps sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.

b) Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque classification, sur chacune des relèves, dans chaque secteur de travail, tel que défini à la clause 5.03 c) de la convention collective générale, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.

c) Les dispositions du paragraphe b) ci-avant ne peuvent pas avoir pour effet d'amputer deux relèves consécutives dans un même secteur de travail (tel que défini à la clause 5.03 c) de la convention collective générale) de tous ses effectifs de travail dans une même classification. Dans une telle éventualité, la priorité du choix ira au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de compagnie entre les salariés réguliers de cette classification affectés à ces deux relèves.

d) Il est entendu que tous les salariés réguliers peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.

ANNEXE "G"

## 16.02 (suite)

- e) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la procédure décrite au paragraphe b) ou c) ci-avant, selon le cas, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.
  
- f) Aucun salarié régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

ARTICLE XXVIII - GÉNÉRALITÉS

28.01 L'Employeur convient de remplacer les outils brisés et/ou usés en autant que le bris n'ait pas été causé par une mauvaise utilisation de l'outil en cause et/ou en autant que la période d'usure normale se soit écoulée majoritairement au service de l'Employeur. L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle en ce qui a trait au vol d'outils au travail.

- 28.02 a) Il est entendu que les salariés de métier qui doivent passer des examens pour l'obtention de certificats de qualification émis par le Ministère du Travail, durant leurs heures de travail, seront rémunérés pour les heures ainsi perdues.
  
- b) L'Employeur défraiera le coût des certificats de qualification des salariés de métier.

ANNEXE "H"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS  
DU DÉPARTEMENT: MIRACLE MART

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 7.02, 14.04 et 16.02 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, la disposition nouvelle suivante: 28.01 est rajoutée.

ARTICLE VII - AFFICHAGE7.01 a) **Poste vacant temporaire**

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, ou lorsque l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un maximum de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.
- 2) Le choix des salariés à un poste vacant temporaire se fait selon l'ordre suivant:
  - (a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;
  - (b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;
  - (c) parmi les salariés non réguliers dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel du département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de compagnie;
- 3) La procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant s'applique à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours et un changement de relève ne sera pas requis pour une période de moins d'une (1) programmation.

ANNEXE "H"

## 7.01 a) (suite)

- 4) Pour les fins de l'application du sous-paragraphe 2) ci-avant, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification ou de compagnie, selon le cas, et de l'ordre de promotion s'il y a lieu.
- 5) (a) La procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant est appliquée à chaque programmation lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour une (1) programmation ou plus; cette procédure est appliquée à chaque jour lorsque l'Employeur prévoit qu'un poste demeurera vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation, ou pour une (1) programmation ou plus dans les cas où une telle vacance temporaire n'est pas connue par l'Employeur au moment de la préparation de la programmation de travail de la semaine suivante.  
  
(b) Lorsqu'un salarié est assigné pour une programmation en application de la procédure prévue au sous-paragraphe 2) ci-avant, l'Employeur ne sera pas obligé de le considérer pour combler un poste prévu vacant de façon temporaire pour moins d'une (1) programmation au cours de ladite programmation.
- 6) Le nombre d'heures travaillées par les salariés non réguliers au cours d'une programmation dans un département pour surplus temporaire de production ne peut pas dépasser au total 4% des heures programmées (i.e. nombre de postes permanents multiplié par 40 heures) pour ladite programmation dans ledit département.
- 7) Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera une période supérieure à soixante (60) jours ouvrables, la procédure prévue à la clause 7.01 b) ci-après s'appliquera.

**b) Poste vacant permanent:**

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente pour quelque raison que ce soit et qu'il est nécessaire de le combler, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

- 1) Un affichage est fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; cet affichage a lieu d'abord et seulement dans le département Miracle Mart; seuls les salariés réguliers du département Miracle Mart peuvent se porter candidats. Par la

ANNEXE "H"

## 7.01 b) 1) (suite)

suite, si nécessaire, un affichage est fait dans les autres départements pendant une période de trois (3) jours ouvrables; seuls les salariés réguliers de ces autres départements peuvent se porter candidats. Par ailleurs, si nécessaire, l'affichage pourra être fait simultanément dans tous les départements.

A l'intérieur du département Miracle Mart, le ou les postes qui deviennent vacants de façon permanente après avoir comblé par affichage le premier poste vacant permanent, seront comblés en suivant la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente.

2) Le choix des salariés à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

(a) parmi les salariés réguliers de la classification dans le département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la plus haute classification, et selon l'ancienneté de classification;

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département où le poste est vacant, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

(d) parmi les salariés non réguliers qui ont choisi d'être mis à pied selon la clause 8.03 de la convention collective générale et dont les noms sont inscrits sur la liste de rappel du département où le poste est vacant, selon l'ancienneté de compagnie;

(e) parmi les salariés réguliers des autres départements et les salariés non réguliers autres que ceux mentionnés à l'alinéa (d) ci-avant dont les noms sont inscrits sur les listes de rappel de tous les départements ou groupes de départements, selon le cas, selon l'ancienneté de compagnie.

7.02 a) Pour combler un poste vacant permanent, la préférence ira

ANNEXE "H"

## 7.02 a) (suite)

- aux salariés réguliers qui ont le plus d'ancienneté de classification dans le département, dans le cas de l'application de la clause 7.01 b) sous-paragraphe 2) (a), (b) et (c),
- aux salariés non réguliers qui ont le plus d'ancienneté de compagnie dans le cas de l'application de la clause 7.01 b) sous-paragraphe 2) (d) et (e),

parmi les salariés qui satisfont aux critères suivants:

- 1) qualifications et aptitudes: des tests appropriés à la fonction visée pourront être nécessaires et le cas échéant, les résultats seront révélés au salarié concerné à sa demande seulement; l'obtention par le salarié du minimum requis suffira pour le rendre admissible;
- 2) rendement antérieur.

- b) Toutefois, lorsqu'un poste de Mécanicien I ou de Mécanicien II est vacant, les dispositions suivantes s'appliqueront avant d'appliquer la clause 7.02 a) ci-avant:

Le poste vacant sera d'abord offert aux salariés réguliers du département Miracle Mart sur la base de leur ancienneté de compagnie, pourvu qu'ils soient immédiatement qualifiés pour combler le poste vacant.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.04 a) Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales, parmi les salariés réguliers d'une même classification dans chaque secteur du département.

Cependant les réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre.

- b) Les heures supplémentaires seront distribuées, selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque secteur du département, selon la procédure établie dans le département.

ANNEXE "H"

## 14.04 b) (suite)

Si la procédure n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié régulier pour les heures supplémentaires que ce dernier aurait travaillées si la procédure avait été suivie.

- c) A compter du 1er janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées par les salariés réguliers seront affichées.
- d) Si un salarié accepte d'effectuer du travail en temps supplémentaire mais ne se présente pas au travail pour l'effectuer, l'Employeur pourra, lorsqu'il est nécessaire de le remplacer, y assigner un salarié régulier parmi ceux qui sont alors présents au travail selon l'ancienneté de classification et l'ordre de promotion, en autant que le salarié régulier choisi possède immédiatement les qualifications nécessaires pour accomplir le travail à effectuer, ou appeler au travail en temps supplémentaire un autre salarié selon la procédure établie dans le secteur concerné.
- e) Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible pour que les heures supplémentaires soient effectuées.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 a) Le nombre de salariés réguliers absents en même temps sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.

- b) Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée au salarié régulier possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque secteur du département et selon chaque classification, sur chacune des relèves, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.
- c) Il est entendu que tous les salariés réguliers peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- d) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la procédure décrite au paragraphe b) ci-avant, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.

ANNEXE "H"

16.02 (suite)

- e) Aucun salarié régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

ARTICLE XXVIII - DÉFINITION

28.01 Pour les fins de l'application des clauses 14.04 et 16.02 de la présente Annexe "H", le mot secteur signifie: un groupe naturel de travail dont l'ensemble forme le département Miracle Mart. Ces secteurs sont les suivants:

- 1) Le Centre de la mode
- 2) IBM
- 3) Vrac et consolidation
- 4) Expédition et réception
- 5) Convoyeurs et salubrité

ANNEXE "I"CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS  
DU DÉPARTEMENT: CAFÉTÉRIA

Il est entendu qu'un département indépendant de l'ensemble de l'unité de négociation sera mis sur pied pour les opérations de la Cafétéria.

Ce département indépendant comprend deux catégories de salariés: réguliers et temps partiel.

Le groupe de salariés réguliers se divise également en deux catégories:

- salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981; une liste des noms de ces salariés est jointe à la présente Annexe comme Document "I-1".
- salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981.

Le département de la Cafétéria comprend les deux (2) emplacements suivants:

- 5400 Hochelaga
- 2625 Viau

mais ils ne constituent, pour les fins de la présente convention collective, qu'un seul département.

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 7.02, 8.01, 8.02, 11.01, 13.01, 13.03, 14.05, 15.02, 15.04, 16.02 16.08, 21.05, 21.06 ainsi que les Articles XVII et XVIII (au complet) qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les dispositions nouvelles suivantes: 7.08, 28.01 et 28.02 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE**7.01 a) Poste vacant temporaire**

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié régulier absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, ou lorsque l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un maximum de soixante (60) jours ouvrables, l'Employeur fera appel aux salariés à temps partiel faisant partie du département de la

ANNEXE "I"

## 7.01 a) (suite)

Cafétéria, selon l'ancienneté de compagnie, à la condition qu'ils aient les qualifications nécessaires pour combler ledit poste. Un tel poste peut être comblé pour moins de huit (8) heures mais pour un minimum de quatre (4) heures.

b) **Poste vacant permanent:**

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente pour quelque raison que ce soit et qu'il est nécessaire de le combler, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:

1) Un affichage est fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; cet affichage a lieu seulement dans le département de la Cafétéria; seuls les salariés réguliers du département de la Cafétéria peuvent se porter candidats.

2) Le choix des salariés à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

(a) parmi les salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981:

i) parmi les salariés réguliers de la Cafétéria de la classification où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;

ii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

iii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers de la Cafétéria embauchés après le 15 septembre 1981;

i) parmi les salariés réguliers de la Cafétéria de la classification où le poste est vacant, selon l'ancienneté de classification;

ANNEXE "I"

## 7.01 b) 2) (b) (suite)

ii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria, selon l'ordre de promotion et selon l'ancienneté de classification;

iii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la classification immédiatement supérieure, et selon l'ancienneté de classification;

(c) parmi les salariés à temps partiel faisant partie du département de la Cafétéria, selon l'ancienneté de compagnie.

c) L'ordre de promotion des salariés réguliers apparaît au document I-4 ou I-5, selon le cas.

## 7.02 Pour combler un poste vacant permanent, la préférence ira

- aux salariés réguliers qui ont le plus d'ancienneté de classification dans la Cafétéria, dans le cas de l'application de la clause 7.01 b), sous-paragraphe 2) (a) et (b), ou
- aux salariés à temps partiel qui ont le plus d'ancienneté de compagnie, dans le cas de l'application de la clause 7.01 b), sous-paragraphe 2) (c),

parmi les salariés qui satisfont aux critères suivants:

a) qualifications et aptitudes: des tests appropriés à la fonction visée pourront être nécessaires et, le cas échéant, les résultats seront révélés au salarié concerné à sa demande seulement; l'obtention par le salarié du minimum requis suffira pour le rendre admissible;

b) rendement antérieur.

7.08 Lors d'un affichage pour combler un poste vacant permanent dans un autre département, les salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981 de même que les salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 et ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté de compagnie pourront faire application et ils seront alors soumis aux mêmes conditions que tout autre salarié régulier de l'unité de négociation.

ANNEXE "I"ARTICLE VIII - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 8.01 La clause 8.03 de la convention collective générale ne s'applique qu'aux salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981.
- 8.02 Dans le cas de fermeture permanente de la Cafétéria ou d'un secteur de la Cafétéria ou dans le cas d'une réduction temporaire ou permanente du nombre de salariés réguliers dans la Cafétéria, la procédure suivante s'applique:
- a) Les salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 seront mis à pied par ordre inverse d'ancienneté de compagnie entre eux.
  - b) Par la suite, les salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981 seront mis à pied selon les modalités prévues à la clause 8.02 de la convention collective générale.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 a) Le programme de travail normal sera de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures ou quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures, selon les besoins de l'entreprise, exception faite des programmations actuelles qui ne sont pas réparties en jours consécutifs.
- b) Les salariés à temps partiel pourront être cédulés pour le nombre d'heures déterminé par l'Employeur afin de combler les besoins opérationnels. Toutefois, ils seront cédulés pour au moins quatre (4) heures à chaque appel au travail.

ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 Les salaires des salariés visés par la présente Annexe apparaissent aux Documents I-2 ou I-3, selon le cas.

ANNEXE "I"

- 13.03 a) Si un salarié régulier déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981 obtient une promotion ou subit une rétrogradation dans la Cafétéria, il sera rémunéré selon l'échelle de salaires de sa nouvelle classification, telle que prévue au Document I-2 ci-joint, et, s'il s'agit d'une promotion, selon les modalités prévues à la clause 13.03 de la convention collective générale.
- b) Si un salarié régulier de la Cafétéria embauché après le 15 septembre 1981 obtient une promotion ou subit une rétrogradation, il sera rémunéré au salaire de sa nouvelle classification, tel que prévu au Document I-3 ci-joint. Cette disposition s'applique aussi à tout salarié à temps partiel qui obtient une promotion ou subit une rétrogradation.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.05 La clause 14.05 de la convention collective générale s'applique seulement aux salariés dont le programme de travail quotidien est de huit (8) heures ou dix (10) heures.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONI

- 15.02 a) La clause 15.02 de la convention collective générale ne s'applique qu'aux salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981.
- b) Un salarié régulier embauché après le 15 septembre 1981 qui travaille des heures normales programmées entre 18h00 et 00h00 (minuit) sera considéré comme un salarié du soir, et il aura droit à une prime de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure. Cette disposition s'applique aussi à tout salarié à temps partiel.
- 15.04 a) Salariés réguliers  
Les dispositions de la clause 15.04 de la convention collective générale ne s'applique qu'aux salariés réguliers de la Cafétéria.

ANNEXE "I"

## 15.04 (suite)

b) Salariés à temps partiel

- 1) L'Employeur convient de payer un boni de Noel à tous les salariés à temps partiel qui ont travaillé durant l'année de référence (du 1er novembre de l'année précédente au 1er novembre de l'année en cours).
- 2) Tout salarié à temps partiel qui a travaillé durant l'année de référence mais qui n'est pas au travail lors du paiement du boni de Noel, ne sera admissible à ce bénéfice que lors de son retour au travail.
- 3) Le paiement du boni de Noel s'effectue durant la période la plus rapprochée du 1er décembre, et il est calculé de la manière suivante:

un montant égal: - à 2% du salaire brut gagné, par le salarié à temps partiel durant la période comprise entre le 1er novembre de l'année précédente et le 1er novembre de l'année en cours, ou

- à une semaine de salaire au taux normal que le salarié à temps partiel gagnait au 1er novembre de l'année en cours

soit le moins élevé des deux.

- 4) Tout salarié à temps partiel qui a quatre (4) mois de service continu ou moins au 1er novembre de l'année en cours ne sera pas admissible à ce bénéfice.
- 5) Les dispositions du présent paragraphe b) ne s'appliquent qu'au salarié qui a un statut de salarié à temps partiel au 1er novembre de l'année en cours.

ANNEXE "I"ARTICLE XVI - VACANCES16.02 a) Salariés réguliers

- 1) Le nombre de salariés réguliers absents en même temps sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.
- 2) Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux premières semaines sera toujours accordée aux salariés réguliers possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans le département à l'intérieur de chaque emplacement, en autant que l'on ne dépasse pas le nombre prédéterminé.
- 3) Il est entendu que tous les salariés réguliers peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- 4) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la procédure décrite au sous-paragraphe 2) ci-avant, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.
- 5) Aucun salarié régulier ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

b) Salariés à temps partiel

- 1) Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances à l'extérieur de la période privilégiée.
- 2) La préférence pour le choix des vacances des salariés à temps partiel sera accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté de compagnie. Le nombre de salariés à temps partiel absents en même temps à l'intérieur de la Cafétéria sera établi selon les besoins de l'entreprise.
- 3) Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers de la Cafétéria auront complété leur choix.

ANNEXE "I"16.08 a) Salariés réguliers

Les dispositions de la clause 16.08 de la convention collective générale concernant les salariés réguliers s'appliquent aux salariés réguliers de la Cafétéria.

b) Salariés à temps partiel

Les dispositions de la clause 16.08 de la convention collective générale concernant les salariés non réguliers s'appliquent aux salariés à temps partiel de la Cafétéria.

ARTICLE XVII - CONGÉS STATUTAIRES17.01 a) Salariés réguliers

Les dispositions de l'Article XVII de la convention collective générale s'appliquent aux salariés réguliers de la Cafétéria.

b) Salariés à temps partiel

1) Les dispositions de l'Article XVII de la convention collective générale ne s'appliquent qu'au salarié à temps partiel qui était programmé pour travailler quarante (40) heures au cours de la semaine où est observé le congé statutaire.

2) Le paiement d'un congé statutaire à un salarié à temps partiel se fera sur la base du salaire brut gagné par le salarié au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement ledit congé, multiplié par .004.

ARTICLE XVIII - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES18.01 a) Salariés réguliers

Les dispositions de l'Article XVIII de la convention collective générale s'appliquent aux salariés réguliers de la Cafétéria.

ANNEXE "I"

18.01 (suite)

b) Salariés à temps partiel

Les dispositions de l'Article XVIII de la convention collective générale ne s'appliquent qu'au salarié à temps partiel qui était programmé pour travailler le ou les jours où il a le droit de s'absenter en vertu de cet article.

ARTICLE XXI - SÉCURITÉ ET SANTÉ

21.05 Les dispositions de la clause 21.05 de la convention collective générale ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers de la Cafétéria; elles ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel de la Cafétéria.

21.06 Les dispositions de la clause 21.06 de la convention collective générale ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers de la Cafétéria; elles ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel de la Cafétéria.

ARTICLE XXVIII - GÉNÉRALITÉS

28.01 Le chef cuisinier exercera, en plus de son travail habituel, un rôle prépondérant sur la coordination des activités de la cuisine sur les aspects techniques et professionnels et ce, dans les deux (2) emplacements de la Cafétéria.

28.02 Les deux (2) emplacements de la Cafétéria ne formant qu'un seul département, les salariés pourront être appelés, selon les besoins, à travailler dans chacun des deux (2) emplacements à l'intérieur d'une (1) même programmation, même si un salarié a été cédulé dans un emplacement particulier.

De plus, lorsque la situation l'exige, un salarié pourra être appelé à travailler dans une classification inférieure, sans perte de salaire, ou dans une classification supérieure. Dans ce dernier cas, les dispositions prévues à la clause 13.03 paragraphe a) ou b), selon le cas, de la présente annexe, s'appliqueront.

ANNEXE "I"DOCUMENT "I-1"

LISTE DES SALARIÉS RÉGULIERS DÉJÀ À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT À LA CAFÉTÉRIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981.

<u>NOM</u>	<u>NO. EMPLOYÉ</u>
ANTOINE, Jean	035022
BARRON, Jean-Paul	092239
BOUSQUET, Marcelle*	091793
CAMPAGNA, Louise	106591
CAMPION, Suzanne	091918
CASSITA, Benoît	093906
FAUBERT, Claude	100412
GAMACHE, Evelyne	035071
GRENIER, Maurice	034991
GUERNON, Lucien	090050
JACQUES, Yvon	083964
MALLET, Anselme	091934
MARSAL, Yves	064485
MATTIE, Robert	107391
ROBERGE, Laurent	106708
ROUILLARD, Maurice	099952

\* Son nom à la dernière date d'embauchage était: PELLETIER, Marcelle

ANNEXE "I-2"

DÉPARTEMENT : CAFÉTÉRIA

ÉCHELLE DE SALAIRES

1. Échelle de salaires des salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981.

<u>Classification</u>	<u>Début</u> \$	<u>3 mois</u> \$	<u>6 mois</u> \$	<u>9 mois</u> \$	<u>12 mois</u> \$	<u>15 mois</u> \$	<u>18 mois</u> \$	<u>24 mois</u> \$
<u>Classe 1</u> -Préposé aux comptoirs	336.84	351.99	367.14	382.29	397.44	412.59	427.74	442.89
<u>Classe 2</u> -Caissier	345.93	361.08	376.23	391.38	406.53	421.68	436.83	451.98
<u>Classe 3</u> -Manoeuvre	358.05	373.20	388.35	403.50	418.65	433.80	448.95	454.00
<u>Classe 4</u> -Placeur de stock	363.60	378.75	393.90	409.05	424.20	439.35	454.50	459.55
<u>Classe 5</u> -Cuisinier (commandes rapides)	371.18	386.33	401.48	416.63	431.78	446.93	462.08	472.18
<u>Classe 10</u> -Cuisinier I	392.89	413.09	433.29	453.49	473.69	478.74	488.84	493.89

ANNEXE "I-3"

DÉPARTEMENT : CAFÉTÉRIA

ÉCHELLE DE SALAIRES

2. Taux horaire de salaire des salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 et des salariés à temps partiel.

<u>Classification</u>	\$
-Préposé aux comptoirs	5.89
-Caissier	5.89
-Manoeuvre	5.89
-Placeur de stock	6.45
-Cuisinier (commandes rapides)	7.02
-Cuisinier I	8.70

ANNEXE "I"DOCUMENT "I-4"ORDRE DE PROMOTION

POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS DÉJÀ À L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT À LA CAFÉTÉRIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981.

POSTULANT POSSIBLEPOSITION OUVERTE

Cuisinier (commandes rapides) - 5 )	Cuisinier I - 10
Placeur de stock - 4 )	Cuisinier (commandes rapides) - 5
Manoeuvre - 3 )	Placeur de stock - 4
Caissier - 2 )	Manoeuvre - 3
Préposé aux comptoirs - 1 )	Caissier - 2

ANNEXE "I"DOCUMENT "I-5"ORDRE DE PROMOTION

POUR LES SALARIÉS RÉGULIERS EMBAUCHÉS APRÈS LE 15 SEPTEMBRE  
1981.

POSTULANT POSSIBLEPOSITION OUVERTE

Cuisinier (commandes rapides)	)	Cuisinier I
Placeur de stock	)	Cuisinier (commandes rapides)
Manoeuvre	)	Placeur de stock
Caissier	)	
Préposé aux comptoirs	)	

MÉMOIRES D'ENTENTEMÉMOIRE D'ENTENTE NO 1 - Utilisation du véhicule - surprime d'assurance

Il est convenu que le salarié qui aura à utiliser son propre véhicule pour effectuer son travail pour l'Employeur n'aura pas à déboursier de surprime d'assurance en vertu de cette situation.

MÉMOIRE D'ENTENTE NO 2 - Allocation pour l'utilisation d'automobiles

Tel que convenu, le présent Mémoire d'Entente confirme que dans le cas des salariés des départements Ateliers et Entretien des Marchés, le changement suivant est en vigueur: \$0.37 du mille ou \$0.23 du kilomètre pour les salariés qui sont éligibles à une réclamation pour l'utilisation de leur automobile.

MÉMOIRE D'ENTENTE NO 3 - Programme d'apprentissage de métiers

Il est entendu entre les parties de créer un programme d'apprentissage pour les salariés réguliers du département Service de l'entretien, tel que décrit ci-dessous:

- a) Le programme d'apprentissage sera offert à deux métiers, soit celui de mécanicien d'entretien et celui de mécanicien de gerbeuse.
- b) Le programme d'apprentissage n'aura pas pour effet d'augmenter les effectifs en main-d'oeuvre du Service de l'entretien.
- c) La phase d'apprentissage s'inscrira dans l'ordre de promotion au niveau de "Métier II", classe 11.
- d) Le programme d'apprentissage sera réparti sur 8,000 heures travaillées pour la durée du programme.
- e) Sur ces 8,000 heures, l'apprenti pourra recevoir un crédit d'heures pour une expérience passée pertinente ou encore pour la réussite de cours théoriques connexes.

MÉMOIRES D'ENTENTEMÉMOIRE D'ENTENTE NO 3 (suite)

- f) L'apprenti pourra être utilisé sur différentes relèves et dans différents secteurs, selon une cédule définie à l'avance.
- g) L'apprenti sera toujours parrainé par un autre salarié régulier de métier qualifié au cours de son apprentissage.
- h) Le nombre d'apprentis dans l'un ou l'autre des métiers prévus au paragraphe a) sera déterminé par l'Employeur après consultation avec l'Union.
- i) Chaque apprenti devra suivre des cours théoriques et pratiques se rapportant à son métier, selon un programme établi par l'Employeur en collaboration avec la C.E.C.M.
- j) Le programme d'apprentissage pourra être annulé et le salarié régulier retourné à son ancien poste, si ledit salarié régulier ne montre pas d'intérêt ou fait preuve d'inaptitude pour apprendre le métier avec compétence.
- k) Un dossier sera ouvert pour chaque apprenti où l'Employeur y notera les progrès réalisés, la réussite de certaines étapes du programme et son instruction connexe; le dossier sera à la disposition de l'apprenti lui-même ou de ses représentants syndicaux.
- l) Toute modification au programme ne pourra être introduite sans l'accord préalable de l'une ou l'autre des parties.

MÉMOIRE D'ENTENTE NO 4 - Comité de réadaptation

L'Union et l'Employeur conviennent de former un comité conjoint de réadaptation qui aura pour fonction d'identifier des postes existants dans un département susceptibles d'être occupés par une personne à être réadaptée de ce même département.

## MÉMOIRES D'ENTENTE

### MÉMOIRE D'ENTENTE NO 5 - Contrats à forfait

L'Employeur convient d'étudier avec l'Union les contrats à forfait existant présentement et qui, selon l'Union, pourraient être accomplis par des salariés de l'unité de négociation.

Une liste de tels contrats à forfait doit être soumise par l'Union dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective. Cette étude aura pour cadre les critères habituels de décision quant à l'attribution du travail aux salariés de l'unité de négociation ou par contrat à forfait.

### MÉMOIRE D'ENTENTE NO 6 - Remplacement temporaire des chauffeurs

Il est entendu entre les parties que, avant d'embaucher des salariés non réguliers dans le département du Transport pour la période privilégiée de vacances comme chauffeurs de camion-remorque, l'Employeur affichera les postes vacants temporaires dans les autres départements de l'unité de négociation.

Les candidats seront choisis selon l'ancienneté de compagnie et à la condition qu'ils soient immédiatement qualifiés pour combler ces postes. Une fois ainsi choisis, ces salariés réguliers ne pourront pas prendre leurs vacances annuelles durant la période privilégiée.

Il est aussi entendu qu'à la fin d'un tel remplacement temporaire, ces salariés réguliers retourneront à leur ancien poste.

### MÉMOIRE D'ENTENTE NO 7 - Départements des viandes: classe 4 et classe 7

Départements des viandes:            préposé à la production - classe 4  
   assembleur - classe 7

Les préposés à la production-classe 4 et les assembleurs-classe 7 continueront à faire tout le travail qu'ils faisaient dans le passé mais avec les modifications suivantes:

- Les préposés à la production-classe 4 déplaceront toutes les marchandises à l'intérieur du département Viandes (désossage) de même qu'à partir du département Viandes (désossage) jusqu'aux aires d'entreposage dans le département Viandes (centre de distribution).
- Quant aux assembleurs-classe 7, ils déplaceront toutes les marchandises à l'intérieur des aires d'entreposage du département Viandes (centre de distribution) pour fins d'assemblage et de rotation de marchandises.

MÉMOIRES D'ENTENTEMÉMOIRE D'ENTENTE NO 8 - Absentéisme

Montréal, le 16 mars 1981

Monsieur Jean-Roch Gauthier  
Secrétaire-trésorier  
Union des employés de commerce, local 501  
3398 est, boulevard Crémazie  
Montréal, Québec H2A 1A4

Monsieur,

Suite à nos discussions sur un des volets de notre approche dans le contrôle de l'absentéisme, nous sommes en mesure de vous confirmer les éléments qui seront intégrés à notre procédure de communications par lettres aux salariés dont le dossier d'absences requiert ce genre d'intervention.

Le calcul des heures d'absences exclura les items suivants:

- 1) Absences autorisées par l'Employeur;
- 2) Absences selon les Articles XVIII, XIX et XX de la convention collective;
- 3) Les vacances;
- 4) Les jours occasionnels pour autres raisons que maladie et autorisés par l'Employeur.

Lors de l'évaluation du dossier d'absences d'un employé, l'Employeur tiendra compte des facteurs suivants:

- 1) Âge;
- 2) Ancienneté;
- 3) Genre de maladie et/ou accidents;
- 4) Fréquence des maladies et/ou accidents;
- 5) Caractère continu du taux d'absence;
- 6) Handicap physique au moment de l'embauche.

De plus, l'Employeur reconnaît l'importance d'une entrevue avec un employé avant l'envoi d'une première lettre et confirme qu'une telle procédure sera suivie dans la démarche de lettres aux employés.

Nous sommes heureux que les précisions mentionnées dans notre lettre aient été favorablement accueillies lors de nos discussions, et nous vous assurons de notre collaboration pour toute clarification qui pourrait s'avérer nécessaire.

Signé par: Jean-Charles Roy  
Directeur, Relations de travail

MÉMOIRES D'ENTENTEMÉMOIRE D'ENTENTE NO 9 - Indemnité suite à un accident de travail

Indemnité suite à un accident de travail

Salarié:

No matricule:

Endroit de travail:

A qui de droit:

J'accuse réception d'un chèque au montant de \$            représentant ma demande d'indemnisation suite à un accident de travail, et je m'engage à rembourser Steinberg Inc. immédiatement si ma demande était refusée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

De plus, si le montant perçu de Steinberg Inc. était supérieur au montant remboursé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), je reconnais devoir rembourser la différence à Steinberg Inc.

J'autorise Steinberg Inc. à retenir sur mes gains dus le ou les montants qui m'auront été versés en trop par Steinberg Inc. et si je ne suis plus à l'emploi de Steinberg Inc., je m'engage à convenir des modalités de remboursement avant mon départ.

Date:

Signature du salarié:

Signature du représentant de Steinberg Inc.:

MÉMOIRES D'ENTENTEMÉMOIRE D'ENTENTE NO 10 - Rétroactivité

L'Employeur convient de payer à chaque salarié à son emploi une rétroactivité calculée comme suit.

Augmentation hebdomadaire du salaire du salarié, divisée par 40 heures; résultat de cette division, multiplié par le nombre d'heures payées par l'Employeur à ce salarié entre le 15 septembre et le 14 décembre 1984.

## Exemples:

## I) Augmentation de 4%

L'augmentation hebdomadaire d'un assembleur Classe 7 à l'Épicerie est de \$19.14 (\$497.64 - \$478.50: \$19.14); cette augmentation hebdomadaire divisée par 40 heures donne \$0.48 l'heure (\$19.14 - 40: \$0.4785); ce \$0.48 est multiplié par le nombre d'heures payées à cet assembleur entre le 15 septembre et le 14 décembre 1984; le résultat de cette multiplication donne le montant de la rétroactivité payable à cet assembleur.

## II) Augmentation 1%

L'augmentation hebdomadaire d'un assembleur Classe 7 chez Miracle Mart est de \$4.79 (\$483.29 - \$478.50: \$4.79); cette augmentation hebdomadaire divisée par 40 heures donne \$0.12 l'heure (\$4.79 - 40: \$0.1197); ce \$0.12 est multiplié par le nombre d'heures payées à cet assembleur entre le 15 septembre et le 14 décembre 1984; le résultat de cette multiplication donne le montant de la rétroactivité payable à cet assembleur.

MÉMOIRE D'ENTENTE NO 11 - Dispositions transitoires: absences occasionnelles et incapacité à court terme

Nonobstant ce qui est prévu à la présente convention collective, les dispositions des clauses 21.05 et 21.06 de la présente convention collective n'entreront en vigueur qu'en date du 1er janvier 1985.

Pour la période du 14 décembre 1984 au 31 décembre 1984, les dispositions de la clause 21.05 de l'ancienne convention collective continueront de s'appliquer. De plus, toute journée ou fraction de journée d'absence occasionnelle non prise ou non payée au cours de l'année 1984, sera payée conformément aux dispositions de la clause 21.06 de l'ancienne convention collective.

DÉPÔT

2453.9

3

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-71
	Date	Signature	Réception		
	84-12-17		84-12-20		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Epl. de Commerce, local</b> <b>501 - TUAC UFCW</b> <b>Att.: M. Jean-Rock Gauthier</b> <b>3398 Crémazie Est</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2A 1A4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc</b> <b>5400 rue Hochelaga</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H1N 1V9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: L'Ile de Mtl. et un rayon de 20milles</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>9</u>

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

**Remarques**

**ENTENTE: Salariés encaissant une somme d'argent reçue en vertu du Régime de Retraite des employés de Steinberg Inc et des règlements adoptés en vertu de ce régime (implications)**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette /sg</b> <i>cc</i>	<b>85-01-22</b>

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

MEMOIRE D'ENTENTE

Entre

Steinberg Inc.

(ci-après appelée l'"Employeur")

'84 DEC 20 15:50

MONTREAL MESSAGE mb

-et-

Union des Employés de Commerce, Local 501, TUAC

(ci-après appelée l'"Union")

- A. ATTENDU que certains salariés ont été mis à pied dans le passé;
- B. ATTENDU qu'en vertu de la clause 6.04 3) de la convention collective intervenue le 1er décembre 1981 entre l'Employeur et l'Union, l'ancienneté de certains de ces salariés a été depuis ce temps annulée.
- C. ATTENDU qu'en vertu du Régime de Retraite des Employés de Steinberg Inc. et des règlements adoptés en vertu de ce Régime, certains des salariés dont l'ancienneté a été ainsi annulée ont le droit de recevoir un montant d'argent en vertu dudit Régime.
- D. ATTENDU qu'il est possible que certains des salariés qui ont ainsi le droit de recevoir un montant d'argent en vertu dudit Régime soient directement concernés par certains griefs et/ou requêtes en vertu de l'article 45 du Code du travail, logés et/ou déposés avant la date des présentes.
- E. ATTENDU que les salariés ainsi possiblement concernés par ces griefs et/ou requêtes pourraient en conséquence de ces griefs et/ou requêtes être dans l'avenir réinstallés dans leur emploi.
- F. ATTENDU que les salariés qui ont ainsi droit de recevoir un montant d'argent en vertu dudit Régime, désirent encaisser immédiatement ce montant d'argent, sans par ailleurs renoncer à leur droit possible en vertu de ces griefs et/ou requêtes.

L'EMPLOYEUR ET L'UNION CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1. Tout tel salarié qui encaisse un montant d'argent reçu en vertu du Régime de Retraite des Employés de Steinberg Inc. et des règlements adoptés en vertu de ce Régime, ne renonce aucunement à tout droit qui pourrait lui résulter des griefs et/ou requêtes en vertu de l'article 45 du Code du travail dont il est fait référence ci-avant.
- 2. L'Employeur n'admet par ailleurs aucunement le bien-fondé de ces griefs et/ou requêtes, non plus d'ailleurs que le bien-fondé des réclamations qui y sont contenues.

3. Si un tel salarié était réinstallé dans son emploi en conséquence de ces griefs et/ou requêtes, les modalités de sa réintégration au Régime de Retraite des Employés de Steinberg Inc. seront décidées par le Comité de Fiducie dudit Régime, conformément aux règlements de ce Régime.

EN FOI DE QUOI, l'Employeur et l'Union ont signé ce 17<sup>e</sup>  
jour du mois de *décembre* de l'année 1984.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, STEINBERG INC.  
LOCAL 501, TUAC

Par:

J. Sauthier P. Lavallée

---

DÉPÔT

2453-9

4

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-599-71</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-06	85-06-17				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 501 T.U.A.C. (UFCW)</b> <b>Att.: M. Denis Boudreau</b> <b>3398 Crémazie Est</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H2A 1A4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Steinberg Inc</b> <b>5400 rue Hochelaga</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H1N 1V9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: L'Ile de Mtl. et un rayon de 20 milles</b>  Région <u>06-06</u> Activité <u>€328 (8)</u> Affiliation <u>9</u>

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

**Remarques**

**ENTENTE: Salaire régulier en service de nuit et service de fins de semaine**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-06-28</b>

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

SALARIE REGULIER EN SERVICE DE NUIT ET SERVICE DE FINS DE SEMAINEORGANISATION - EQUIPE DE NUIT

Une équipe de nuit comprenant un (1) mécanicien en réfrigération I, classe 15, avec un véhicule pleinement équipé commencera le service de nuit à compter du 6 mai 1985.

Le mécanicien exécutera le service sur les appels d'urgence dans les magasins et suivra un programme d'entretien préventif établi.

HEURES DE TRAVAIL

LUNDI	21h30 à 06h00
MARDI	21h30 à 06h00
MERCREDI	21h30 à 06h00
JEUDI	20h30 à 05h00
VENDREDI	20h30 à 0500



Les heures travaillées après 00h01 le samedi seront rémunérées au taux normal majoré de moitié.

VACANCES & ABSENCES DE MALADIE A LONG TERME

Les périodes de vacances et de maladies à long terme du mécanicien de nuit seront couvertes selon la clause 7.01-a de la convention collective en fonction des qualifications requises.

SERVICE FINS DE SEMAINE ET MAIN D'OEUVRE SUPPLEMENTAIRE

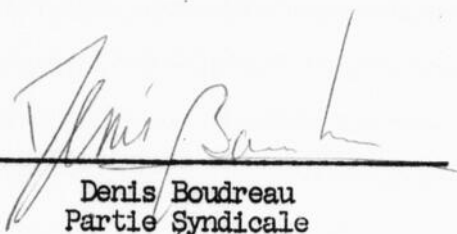
Une formule de disponibilité sera envoyée à tous les mécaniciens en réfrigération I, classe 15, à tous les trois (3) mois afin d'établir une liste de mécaniciens disponibles pour les services de fins de semaine et main d'oeuvre supplémentaire (effectif le 1er juillet 1985).

La distribution des heures supplémentaires sera affichée à toutes les semaines au Dépôt Central.

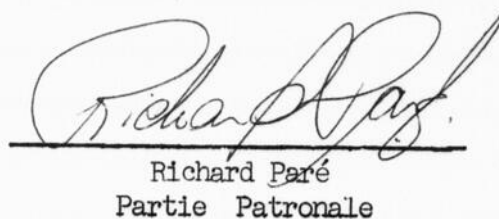
Le total des heures travaillées refusées reste en vigueur jusqu'à 08h00 lundi de chaque semaine et l'employé ayant le moins de surtemps sur la liste à ce moment sera le premier à être appelé pour toute la semaine. Les heures d'opérateur de génératrice et de vérification de longues fins de semaine ne font pas partie du total des heures de temps supplémentaire.

Une pénalité du nombre moyen d'heures supplémentaires exercées par les employés en disponibilité durant chaque période de trois (3) mois sera attribuée aux mécaniciens non inscrits sur cette liste de disponibilité trimestrielle. Ceci a pour effet de maintenir une répartition annuelle équitable du temps supplémentaire entre chaque employé.

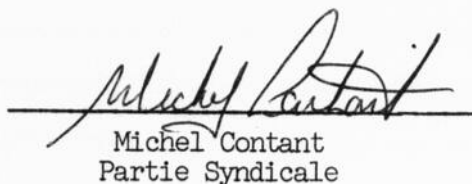
La première liste de disponibilité sera effective le lundi 1er juillet 1985. Entre temps, la procédure d'appel pour le temps supplémentaire s'effectuera selon l'ordre inverse des heures supplémentaires travaillées et refusées.

  
\_\_\_\_\_  
Denis Boudreau  
Partie Syndicale

DATE: 6 juin 85

  
\_\_\_\_\_  
Richard Paré  
Partie Patronale

DATE: 23 mai 1985

  
\_\_\_\_\_  
Michel Contant  
Partie Syndicale

DATE: 6 juin 85