Steinberg Inc

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 02453-9 — 8 1 1 2 0 3 4

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	[ ] 1ière convention	[x] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres		M-599-71

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-12-01	81-12-04		81-10-25	83-09-14	2000

Association	Employeur
[x] Déposant Union des employés de Commerce Local 501 T.U.A.C. (UFCW) Att: Jean Roch Gauthier 3398 est Boul. Crémazie Montréal,Qué. H2A 1A4	[ ] Déposant Steinberg Inc. 1500 Atwater 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal,Qué. H3Z 2W2

Unité de négociation

Et. Visé: Ile de MOntréal et un rayon 20 milles
"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 de garage, les employés d'atelier et d'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

Région	Activité	Affiliation

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

par semaine et des personnes automatiquement exclues par la loi, travaillant dans les entrepôts de la Compagnie Steinberg Inc. situés sur l'Ile de Montréal et dans un rayon de vingt (20) Milles.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Monique Lemieux — Date: 81-12-14

Pour renseignements: [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [x] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357 m.s.

003 (011)

RECHERCHE

'81 DEC -4 10 59

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

STEINBERG INC.

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

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

(ci-après appelée "l'Union")

En vigueur du 25 octobre 1981

au 14 septembre 1983

TABLE DES MATIERES

ARTICLES		Page
I	Reconnaissance	1
II	Langue	2
III	Droits de la direction	3
IV	Sécurité syndicale	4
V	Affaires syndicales	5
VI	Ancienneté	6
VII	Poste vacant	8
VIII	Sécurité d'emploi	10
IX	Procédure de griefs	17
X	Procédure d'arbitrage	18
XI	Heures de travail	19
XII	Pauses et repas	20
XIII	Salaires	20
XIV	Heures supplémentaires	21
XV	Primes et boni	23
XVI	Vacances	24
XVII	Congés statutaires	25
XVIII	Congés de deuil et autres	26
XIX	Permis d'absence et autres	27
XX	Fonction de juré et témoin	28
XXI	Sécurité et santé	28
XXII	Programme de retraite	31
XXIII	Vêtements de travail	31
XXIV	Grève et contre-grève	31
XXV	Clauses générales	31
XXVI	Durée de la convention	33

ANNEXES		
"A"	Echelles de salaires des salariés (sauf ceux de la Cafétéria)	34
"B"	Ordre de promotion des salariés (sauf ceux de la Cafétéria)	65
"C"	Conditions de travail particulières aux salariés de "pool"	71
"D"	Conditions de travail particulières aux chauffeurs, Département du Transport	77
"E"	Conditions de travail particulières aux salariés des Départements Boulangerie et Apprêtage de: Les Aliments Steinberg	85
"F"	Conditions de travail particulières aux salariés des Départements Atelier et Installation et Entretien des Marchés	91
"G"	Conditions de travail particulières aux salariés du Département Service d'entretien de: Les Aliments Steinberg	95
"H"	Conditions de travail particulières aux salariés du Département Miracle Mart	100
"I"	Conditions de travail particulières aux salariés du Département de la Cafétéria	103
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	110
DOCUMENT "I-2"	Echelle de salaires des salariés réguliers déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981	111
DOCUMENT "I-3"	Echelle de salaires des salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 et des salariés à temps partiel	113
DOCUMENT "I-4"	Ordre de promotion pour les salariés déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981	114
DOCUMENT "I-5"	Ordre de promotion pour les salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981	115

MEMOIRES
D'ENTENTE

		Page
1	Utilisation du véhicule - surprime d'assurance.....	116
2	Allocation pour utilisation d'automobile.....	116
3	Programme d'apprentissage de métiers.....	116
4	Comité de réadaptation.....	117
5	Contrats à forfait.....	117
6	Commission des droits de la personne.....	117
7	Commission des droits de la personne.....	117
8	Commission des droits de la personne.....	118
9	Remplacement temporaire des chauffeurs.....	118
10	Départements des viandes: classe 4 et classe 7.....	118
11	Disposition transitoire: nouveau système de "pools"..	118
12	Absentéisme.....	119
13	Comités de griefs.....	119
14	Programme de retraite.....	120
15	Indemnité suite à un accident de travail.....	120
16	Rétroactivité.....	120

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 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, 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 promotion de chacun des départements (sauf la Cafétéria), en vigueur à compter du 25 octobre 1981, apparaissent à l'Annexe "B".

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

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

1.08 Les conditions de travail particulières aux salariés des Départements Boulangerie et Apprêtage de: Les Aliments Steinberg, sont définies à l'Annexe "E".

1.09 Les conditions de travail particulières aux salariés des Départements Atelier et Installation et Entretien des marchés sont définies à l'Annexe "F".

1.10 Les conditions de travail particulières aux salariés du Département Service d'entretien de: Les Aliments Steinberg, 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;

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 opérations ou abolir des tâches ou opérations ou encore en transformer d'autres, il devra aviser par écrit l'Union et devra rencontrer les agents d'affaires 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 - SECURITE 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 le droit d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

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 L'Employeur fournira à l'Union une liste des cotisations et des droits d'entrée prélevés par période ou par mois selon l'accord sur les salaires des salariés comme actuellement fournie et comprenant le numéro matricule du salarié, département, nom et prénom complets, déduction hebdomadaire, total des cotisations et des droits d'entrée, numéro d'assurance sociale, date et code de fin de service, date de naissance, date d'emploi et montant cumulatif des déductions.

4.07 Avant le 15 février de chaque année, une liste des salariés actifs et des salariés dont l'emploi a cessé au cours de l'année sera envoyée à l'Union et inclura les renseignements tels que précédemment fournis: numéro du département, numéro matricule du salarié, noms et prénoms, adresse complète, code de classification, numéro d'assurance sociale, date de naissance, date d'emploi, date de fin de service, montant cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la formule T4 remise au salarié. Avant le ler août, une nouvelle liste des adresses devra être envoyée à l'Union et inclura les renseignements tels que précédemment fournis.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Les agents d'affaires 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 l'agent d'affaires 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 nommé à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours 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 de chacun des quarts d'un département pour représenter les intérêts de tous les salariés.

B) Les délégués et les substituts du Département Service d'Entretien seront élus ou désignés dans chacun des secteurs de travail suivants:

- 5400, Hochelaga;
- 5600, Pierre-de-Coubertin;
- Fruits et Légumes et Epicerie,

soit un délégué et un substitut par relève.

Cependant, il est convenu que pour le groupe de salariés du Service d'Entretien des Fruits et Légumes qui font partie du secteur "Fruits et Légumes et Epicerie", il peut y avoir un délégué.

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 8.04 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;

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Les agents d'affaires 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 l'agent d'affaires 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 nommé à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours 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 de chacun des quarts d'un département pour représenter les intérêts de tous les salariés.

B) Les délégués et les substituts du Département Service d'Entretien seront élus ou désignés dans chacun des secteurs de travail suivants:

- 5400, Hochelaga;
- 5600, Pierre-de-Coubertin;
- Fruits et Légumes et Epicerie,

soit un délégué et un substitut par relève.

Cependant, il est convenu que pour le groupe de salariés du Service d'Entretien des Fruits et Légumes qui font partie du secteur "Fruits et Légumes et Epicerie", il peut y avoir un délégué.

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 8.04 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 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 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 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 - ANCIENNETE

6.01 A) Aux fins de cette 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 de vingt (20) jours travaillés pour les salariés sans métier et soixante-dix (70) jours travaillés pour les salariés de métier.

B) Aux fins de cette convention, l'ancienneté de département signifie la durée de service continu accumulé par un salarié 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 cette convention, l'ancienneté de classification signifie la durée de service continu accumulé par un salarié 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 21e 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 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 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 suivant la date de son rappel par lettre recommandée, à sa dernière adresse fournie à l'Employeur;

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 conserve la date d'ancienneté qu'il avait acquise auparavant dans une classification lorsqu'il est rétrogradé dans cette classification.

B) Lorsqu'un salarié est rétrogradé dans une classification où il n'a pas de date d'ancienneté, il conserve la date d'ancienneté acquise dans la classification supérieure.

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 de l'ancienneté 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 VACANT

7.01 A) Poste vacant temporaire

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même département dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera 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. Dans chaque département, les postes de la classification la plus basse laissés vacants après des transferts temporaires seront occupés par des salariés du "pool" du département ou du groupe de départements concerné, si nécessaire.

2) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.

3) Le choix des candidats 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 et selon l'ancienneté de classification;

b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département, selon l'ordre de promotion.

B) Poste vacant permanent

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Si nécessaire, l'affichage sera fait simultanément dans tous les départements.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

a) salariés réguliers du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause selon la procédure suivante:

i) la liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente;

ii) le choix des candidats 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 et selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre de promotion;

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre inverse de promotion en débutant par la plus haute classification.

b) Salariés réguliers des autres départements de l'unité de négociation et salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, seulement si on n'a pas trouvé de candidat acceptable aux termes de 2) a) ci-avant. Il n'y a pas d'ordre de promotion lors d'affichage interdépartemental; la priorité pour l'examen des candidats se fera selon l'ordre d'ancienneté de compagnie.

c) Salariés des "pools" de l'unité de négociation, selon l'ancienneté de compagnie.

7.02 Lorsque le poste vacant permanent représente une promotion, la préférence ira aux salariés réguliers qui ont le plus d'ancienne-

té de classification dans le département, dans le cas de l'application de la clause 7.01 B), sous-paragraphe 2) a), ou aux salariés qui ont le plus d'ancienneté de compagnie, dans le cas de l'application de la clause 7.01 B), sous-paragraphes 2) b) et c), parmi les candidats 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 un candidat du minimum requis suffira pour le rendre admissible à la promotion;

2) 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 Si l'Employeur ne peut pas combler un poste vacant temporaire après avoir appliqué les dispositions pertinentes de la convention collective et des annexes, il pourra, si nécessaire, embaucher un nouveau salarié pour combler ce poste mais alors, ce salarié sera à tous égards considéré comme un salarié du "pool" du département ou du groupe de départements concerné. S'il n'y a pas de "pool" dans le département où se trouve ce poste vacant temporaire, ce salarié sera embauché dans un des "pools", au choix de l'Employeur.

ARTICLE VIII - SECURITE D'EMPLOI

8.01 A) 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. 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 suspendu ou congédié. Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension pour cause grave, un avertissement écrit antérieur ne sera pas nécessaire. Un congédiement pour cause grave devra être précédé d'une suspension pour fins d'enquête.

B) 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 agent d'affaires 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.

8.02 En cas de congédiement ou de suspension d'un salarié ayant de l'ancienneté, 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.

8.03 A) Dans le cas d'une rétrogradation, le salarié à être déplacé peut aller déplacer un salarié de la même classe ayant moins d'ancienneté de classification que lui ou un salarié ayant moins d'ancienneté de classification que lui dans la classe immédiatement inférieure, selon l'ordre de promotion. Le salarié 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 d'une relève à une autre et que ce dernier refuse ce déplacement, ce salarié pourra aller déplacer un salarié de la même classe ayant moins d'ancienneté de classification que lui ou un salarié ayant moins d'ancienneté de classification que lui dans la classe immédiatement inférieure, selon l'ordre de promotion. Le salarié 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 qui a le moins d'ancienneté de classification parmi les salariés 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 refuse d'y être

assigné, il sera alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

Un salarié ainsi déplacé pourra réintégrer son poste si celui-ci redevient disponible 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, sauf si, durant cette période, il a obtenu un poste par affichage.

C) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'un déplacement, le salarié recevra le salaire maximum prévu pour la fonction à laquelle il est rétrogradé ou déplacé ou son salaire actuel, soit le moins élevé des deux.

8.04 A) 1) <u>Dans le département qui doit opérer une réduction de personnel</u>

a) Si une réduction de personnel est nécessaire dans un département, elle se fait par ordre inverse d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de ce département.

b) Une fois la réduction de personnel faite dans le département, les réarrangements à l'intérieur de ce département se font par rétrogradation et/ou affichage, selon l'ancienneté de classification et selon l'ordre de promotion dans ce département.

c) Si, une fois les réarrangements nécessaires terminés à l'intérieur du département, il n'y a pas de salarié choisi par l'Employeur pour combler le poste à remplir, l'Employeur peut y assigner le salarié qui, parmi les salariés qui sont à ce moment-là assignés à la classe la plus basse du département, a le moins d'ancienneté de classification, à la condition que ce salarié soit qualifié.

i) Si ce salarié n'est pas qualifié pour combler le poste à remplir, il est alors considéré comme un salarié déplacé en application de la clause 8.04 A) 1 a) et la clause 8.04 A) 2) lui est alors applicable.

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

iii) Dans les circonstances énoncées aux sous-alinéas i) et ii) qui précèdent, l'Employeur peut, pour combler le poste à remplir, garder à son emploi le salarié du département qui devait être déplacé en application de la clause 8.04 A) 1) a).

2) <u>Le salarié déplacé d'un département conformément à 8.04 A) 1) a)</u>

a) Le salarié déplacé d'un département conformément à la clause 8.04 A) 1) a) est assigné dans le "pool" du département ou du groupe de départements, selon le cas, d'où il a été déplacé et il est, à compter de cette date, régi par les conditions de travail particulières aux salariés de "pool" sauf en ce qui a trait à son droit de rappel et à son droit d'affichage. S'il n'y a pas de

"pool" dans le département d'où le salarié régulier a été déplacé, ce salarié sera assigné dans un des "pools", au choix de l'Employeur.

b) Tout salarié régulier assigné dans un "pool" conformément à l'alinéa a) sera programmé pour quarante (40) heures de travail par semaine de préférence à tout salarié de "pool" et à tout autre salarié régulier ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui et, pour ce faire, l'Employeur, si nécessaire, l'assignera dans un autre ou dans d'autres "pools".

3) <u>L'assignation dans un "pool" d'une durée de plus de six (6) mois</u>

a) Si l'assignation d'un salarié dans un ou dans des "pools" en application de la clause 8.04 A) 2) dure plus de six (6) mois consécutifs, ce salarié sera, immédiatement avant l'expiration de ce six (6) mois, assigné dans le département où se trouve le salarié 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.

b) Le département qui reçoit un salarié assigné conformément à l'alinéa a) qui précède fait les réarrangements nécessaires (par affichage), après avoir procédé à la mise à pied du salarié 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.

c) Une fois les réarrangements nécessaires terminés à l'intérieur du département, le salarié assigné dans ledit département, conformément à l'alinéa a) qui précède, est assigné au poste à remplir, à la condition qu'il soit qualifié.

i) Si ce salarié n'est pas qualifié pour combler le poste à remplir, il demeure dans le "pool" où il est alors assigné.

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

iii) Dans les circonstances énoncées aux sous-alinéas i) et ii) qui précèdent, l'Employeur peut, pour combler le poste à remplir, garder à son emploi le salarié du département qui devait être déplacé en application de la clause 8.04 A) 3) b).

iv) Si plus d'un salarié sont assignés en même temps dans un ou plusieurs départements en application de la clause 8.04 A) 3) a), le choix des postes à remplir en application de la clause 8.04 A) 3) c) se fait par ancienneté de compagnie parmi ces salariés, à la condition qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour combler le poste qu'ils auront choisi.

4) Si un salarié est déplacé d'un département conformément à la clause 8.04 A) 3) b), les dispositions de la clause 8.04 A) 2) s'appliqueront.

B) Tout salarié régulier mis à pied conservera son droit d'ancienneté pendant la période de six (6) mois suivant sa mise à pied, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté de compagnie, ou de douze (12) mois suivant sa mise à pied, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté de compagnie. Durant cette période, il pourra être rappelé au travail selon l'ancienneté de compagnie, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour les postes à remplir.

C) Lors de mises à pied selon la clause 8.04 A), un maximum de 20% à chaque deux (2) programmations des effectifs d'une même classification, d'un même département, ou d'une même ligne de production, pourra être déplacé par des salariés réguliers pouvant exercer un droit de déplacement.

D) Lors de mises à pied, le salarié régulier qui est déplacé dans un "pool" ou dans un autre département devra, s'il est rappelé 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, réintégrer son poste antérieur. Après cette période, il conserve son poste actuel dans l'autre département ou demeure assigné dans le "pool", selon le cas.

E) L'ancienneté de classification sera effective à compter de la première journée travaillée dans le département où il aura été déplacé.

F) Si un salarié régulier est déplacé dans un ou dans des "pools" en application de la présente clause 8.04 A) 2) et qu'il y demeure six (6) mois ou plus, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté de compagnie, ou douze (12) mois ou plus, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté de compagnie, il sera alors considéré à tous égards comme étant un salarié de ce "pool" sans aucun autre droit ou préférence.

G) Si un salarié obtient un poste par affichage durant sa période de rappel prévue aux clauses 8.04 B) et 8.04 D), il perdra ce droit de rappel.

8.05 L'Employeur convient que, dans les cas de congédiement et de suspension, les salariés recevront un avis normal durant les heures de travail et que la procédure de griefs pourra être utilisée. 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.

8.06 Dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'un secteur ou section de département, la clause 8.04 A) ne s'applique pas et la réduction de personnel causée par cette fermeture se fait de la façon suivante:

1) Dans le département

a) La réduction de personnel dans un département causée par une telle fermeture se fait par ordre inverse d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de ce département.

b) Une fois la réduction de personnel faite dans le département, les réarrangements à l'intérieur de ce département se font par rétrogradation et/ou affichage, selon l'ancienneté de classification et selon l'ordre de promotion dans ce département.

c) Si, une fois les réarrangements nécessaires terminés à l'intérieur du département, il n'y a pas de salarié choisi par l'Employeur pour combler le poste à remplir, l'Employeur peut y assigner le salarié qui, parmi les salariés qui sont à ce moment-là assignés à la classe la plus basse du département, a le moins d'ancienneté de classification, à la condition que ce salarié soit qualifié.

i) Si ce salarié n'est pas qualifié pour combler le poste à remplir, il est alors considéré comme un salarié déplacé en application de la clause 8.06 1) a) et la clause 8.06 2) lui est alors applicable.

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

iii) Dans les circonstances énoncées aux sous-alinéas i) et ii) qui précèdent, l'Employeur peut, pour combler le poste à remplir, garder à son emploi le salarié du département qui devait être déplacé en application de la clause 8.06 1) a).

2) Dans le département qui reçoit le salarié déplacé en vertu de la clause 8.06 1) a)

a) Le salarié déplacé d'un département en application de la clause 8.06 1) a) est assigné dans le département où se trouve le salarié 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.

b) Le département qui reçoit un salarié assigné conformément à l'alinéa a) qui précède, fait les réarrangements nécessaires (par affichage), après avoir procédé à la mise à pied du salarié 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.

c) Une fois les réarrangements nécessaires terminés à l'intérieur du département, le salarié assigné en application de la clause 8.06 2) a) comble le poste à remplir, à la condition qu'il soit qualifié.

i) Si ce salarié n'est pas qualifié pour combler le poste à remplir, il est alors considéré comme un salarié déplacé en vertu de la clause 8.06 2) b) et la clause 8.06 3) lui est alors applicable.

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

iii) Dans les circonstances énumérées aux sous-alinéas i) et ii) qui précèdent, l'Employeur peut, pour combler le poste à remplir, garder à son emploi le salarié du département qui devait être déplacé en application de la clause 8.06 2) b).

iv) Si plus d'un salarié sont assignés en même temps dans un ou plusieurs départements en application de la clause 8.06 2) a), le choix des postes à remplir en application de la clause 8.06 2) c) se fait par ancienneté de compagnie parmi ces salariés, à la condition qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour combler le poste qu'ils auront choisi.

3) <u>Le salarié mis à pied en application de la clause 8.06 2) b)</u>

a) Le salarié mis à pied en application de la clause 8.06 2) b) est assigné dans le "pool" du département ou du groupe de départements, selon le cas, d'où il a été déplacé et il est, à compter de cette date, régi par les conditions de travail particulières aux salariés de "pool", sauf relativement à son droit de rappel et à son droit d'affichage. S'il n'y a pas de "pool" dans le département d'où le salarié régulier a été déplacé, ce salarié sera assigné dans un des "pools", au choix de l'Employeur.

b) Tout salarié assigné dans un "pool" en application de la clause 8.06 3) a) sera programmé pour quarante (40) heures de travail par semaine de préférence à tout salarié de "pool" et à tout autre salarié régulier ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui à l'intérieur de l'unité de négociation et, pour ce faire, l'Employeur l'assignera dans un autre ou dans d'autres "pools", si nécessaire.

4) Les clauses 8.04 B) à 8.04 G) inclusivement s'appliquent aussi dans le cas de fermeture permanente d'un département ou d'un secteur ou section d'un département, en faisant les modifications de concordance nécessaires, s'il y a lieu.

8.07 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué si pendant les six (6) mois suivants aucune autre plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce même salarié. 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 jusqu'au moment où ce dernier aura passé une période de six (6) mois sans grief ou plainte.

8.08 Un salarié régulier qui devrait être déplacé de son département en application des clauses 8.04 ou 8.06, pourra choisir d'être mis à pied au lieu d'être déplacé de son département. Une fois ainsi mis à pied, ce salarié sera considéré comme tout autre salarié mis à pied mais il ne sera rappelé au travail que lorsqu'un poste deviendra disponible de façon permanente dans son département, selon l'ancienneté de compagnie et à la condition

qu'il possède les qualifications nécessaires pour combler le poste à remplir.

Il est entendu qu'un salarié régulier qui est assigné dans le "pool" de son département ou groupe de départements, selon le cas, en application des clauses 8.04 ou 8.06, ne pourra pas choisir d'être mis à pied en application de la présente clause.

8.09 Nonobstant les dispositions des clauses 8.04 ou 8.06, aucun salarié régulier des autres départements ne pourra être assigné dans le département de la Cafétéria en application de ces clauses.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 A) Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soumettre des griefs dans le cas de mésententes 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 mésentente 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 Etape 1:

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

Etape 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.

Etape 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 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 de l'ancienneté sera congédié, il aura l'occasion, avant de quitter les lieux, de rencontrer un agent d'affaires 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 griefs, 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 tout autre moyen accepté par écrit par l'Employeur et l'Union.

ARTICLE X - PROCEDURE 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 qui suivent la réponse à la dernière étape de la procédure de griefs.

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. Dans ce dernier cas, l'Employeur devra tenir compte de l'ancienneté de classification des salariés pourvu que les exigences de la production le permettent.

B) L'Employeur convient de ne pas programmer de nouvelles relèves qui se terminent après 00h01 le samedi, sans accord préalable de l'Union.

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 midi de la semaine précédente, et aucun changement ne pourra être apporté après le jeudi midi 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 le jeudi midi 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 normal de travail.

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 25 octobre 1981 et celles en vigueur à compter du 15 septembre 1982 apparaissent à l'Annexe "A".

13.02 A compter du 15 septembre 1981, les salariés des classes 1 à 4 inclusivement recevront une augmentation de quarante-cinq dollars ($45) par semaine sur leur salaire réel et les salariés des classes 5 à 15 inclusivement recevront une augmentation de cinquante dollars ($50) par semaine sur leur salaire réel. Cependant, pour ce qui est de la période du 15 septembre au 24 octobre 1981, chaque salarié ne recevra qu'une rétroactivité qui sera calculée de la façon prévue au Mémoire d'entente no 16.

A compter du 15 septembre 1982, les salariés des classes 1 à 4 inclusivement recevront une augmentation de quarante-cinq dollars ($45) par semaine sur leur salaire réel et les salariés des classes 5 à 15 inclusivement recevront une augmentation de cinquante dollars ($50) par semaine sur leur salaire réel.

Ces augmentations sont ajoutées à chaque étape de chacune des classifications, telles que décrites à l'Annexe "A" et au Document I-2 de l'Annexe I.

Les dispositions de la présente clause 13.02 ne s'appliquent pas aux salariés suivants:

- les salariés embauchés le ou après le 25 octobre 1981 et travaillant dans les départements Boulangerie ou Miracle Mart;

- les salariés embauchés après le 15 septembre 1981 et les salariés à temps partiel, travaillant à la Cafétéria.

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 SUPPLEMENTAIRES

14.01 Les salariés qui travaillent au-delà de leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire. Les salariés qui font plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire en plus de

leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux double à compter de la cinquiéme (5e) heure supplémentaire.

14.02 Les heures supplémentaires seront payées au taux et demi pour les heures fournies en plus de quarante (40) heures par semaine. Il n'y aura pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.

14.03 A) Le travail du dimanche aux opérations actuelles sera rétribué au taux double.

B) Tout travail effectué le samedi, sur des relèves autres que les relèves déjà existantes, sera rémunéré au taux normal majoré de moitié.

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

14.05 A) A compter du ler janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées seront affichées. Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales parmi les salariés 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) Il est entendu que les heures supplémentaires seront distribuées selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification. Si la rotation n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible. Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

C) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne, le salarié de cette autre classification pourra réclamer la rémunération pour toutes les heures ainsi effectuées et aura droit au paiement de ces heures supplémentaires, si la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie.

14.06 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.

14.07 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 dans les cas de bris d'équipement.

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.

ARTICLE XV - 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 L'Employeur convient de payer à chaque année, durant la période la plus rapprochée du 1er décembre, une (1) semaine de salaire au taux normal à chaque salarié régulier, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie du 1er janvier au 1er décembre inclusivement de l'année en cours. Tout salarié absent pour cause de mise à pied lors du paiement du boni de Noël ne sera admissible à ce bénéfice que lors de son retour au travail.

15.05 L'Employeur convient de payer à chaque année, durant la période la plus rapprochée du 1er décembre, la moitié (1/2) d'une semaine de salaire au taux normal à chaque salarié régulier dont le nom a été inscrit sur la liste de paie entre le 2 janvier et le 30 juin et y est demeuré inscrit jusqu'au 1er décembre inclusivement de l'année en cours. Tout salarié absent pour cause de mise à pied lors du paiement du boni de Noël ne sera admissible à ce bénéfice que lors de son retour au travail.

15.06 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.

15.07 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 à plein temps, selon les critères suivants:

- six (6) semaines de vacances après vingt-quatre (24) 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 neuf (9) 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 dix (10) mois ou moins de service continu auront droit à un crédit d'une (1) 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) A compter du 30 avril 1982, le paragraphe A) ci-avant sera remplacé par le suivant:

L'Employeur convient que des vacances payées seront accordées à tous les salariés à plein temps, 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 dix (10) mois ou moins de service continu auront droit à un crédit d'une (1) 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.

16.02 Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque département et selon chaque classification sur chacune des relèves. Le nombre de salariés absents en même temps

sera établi selon les besoins de l'entreprise. Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. Aucun salarié 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 pourvu que le nombre de salariés absents en même temps ne dépasse pas le nombre prédéterminé et que la procédure établie en 16.02 soit respectée.

16.04 Le salarié 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, à la condition que ce salarié 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 Si un salarié est absent pour cause de maladie à la fin de la dernière période de travail qui précéde 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'eût été ses vacances, il pourra retarder le début de sa période de vacances jusqu'au jour où il serait prêt à revenir au travail.

16.08 A) Le paiement de vacances se fera sur la base du salaire 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 dans 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.

B) Dans le cas des salariés 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.

ARTICLE XVII - CONGES 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 qui travaillent normalement dix (10) heures le jour où tombe la fête 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, 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 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 employé 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 Si un salarié s'absente sans permission ou sans raison valable le jour de travail programmé qui précède ou qui suit immédiatement un congé statutaire, il n'aura pas droit au paiement de ce congé. Les salariés qui auront obtenu un permis d'absence non payée au moment du congé n'auront pas droit au paiement de ce congé.

ARTICLE XVIII - CONGES 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 aura droit à une journée additionnelle de congé payée lorsque les funérailles du parent décédé auront lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de Montréal.

18.04 Un salarié 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.

18.05 Advenant que les périodes mentionnées ci-dessus incluent un ou plusieurs congés (par exemple, un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire), le salarié ne pourra réclamer que le paiement des jours de travail qu'il aura effectivement manqués jusqu'au jour des funérailles inclusivement.

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.

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 concernée, 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 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 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 fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, l'Employeur déterminera, pour chaque salarié, ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la loi.

ARTICLE XX - FONCTION DE JURE ET TEMOIN

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, 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 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.

ARTICLE XXI - SECURITE ET SANTE

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.

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 son crédit de journées d'absences occasionnelles.

B) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra de l'Employeur les prestations prévues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Le salarié complète la formule "Indemnité suite à un accident de travail" sur réception de son chèque. Cette formule apparaît au Mémoire d'entente no 15.

21.04 A) L'Employeur contribuera à la caisse du "Régime d'assurance-collective des employés de commerce de Steinberg Inc." un nombre de cents l'heure multiplié par le nombre d'heures travaillées. Ce nombre de cents l'heure sera déterminé de la façon suivante:

Le nombre de cents l'heure actuellement payés en primes par l'Employeur aux fins d'assurances-collectives pour soins médicaux, hospitalisation, assurance-vie et assurance-salaire pour les employés couverts par la présente convention collective, majoré d'une somme égale à la somme supplémentaire que l'Employeur aurait dû verser en primes en vertu des polices d'assurances-collectives afin de réfléter le taux des salaires établis en vertu de la présente convention collective.

A compter du 15 septembre 1982, l'Employeur versera un montant additionnel de trois cents ($0.03) par heure travaillée au "Régime d'assurance-collective des employés de commerce de Steinberg Inc."

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

C) 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 A) Absences occasionnelles

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

Description du bénéfice

Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier renouvelable à chaque année au 1er janvier.

Eligibilité

Trois (3) mois de service continu.

Dans le cas d'absence pour maladie:

a) Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

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

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

B) Incapacité à court terme

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

Eligibilité

Trois (3) mois de service continu.

Condition pour paiement

Formule de "Déclaration du médecin traitant". Il est entendu que chaque fois que l'Employeur ou l'assureur demande une formule supplémentaire de "Déclaration du médecin traitant", l'Employeur en défraiera le coût.

Paiement

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus, un salarié aura droit au plein montant de son salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail programmés et ce, à compter de la première journée d'absence. Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que le salarié ait été de retour au travail.

Exclusions

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

b) Les accidents de travail.

21.06 Toute journée ou fraction de journée d'absence occasionnelle non prise ou non payée au cours d'une année civile sera payée à un salarié au taux normal vers le 15 mars de l'année suivante.

21.07 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.

ARTICLE XXII - PROGRAMME DE RETRAITE

22.01 Le programme de retraite dont les principales caractéristiques sont décrites à l'Annexe "N" de l'ancienne convention collective demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XXIII - VETEMENTS 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 présentaient 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 trente-cinq dollars ($35) par année de convention collective (sur présentation d'une preuve d'achat) au salarié régulier qui en fait la demande.

ARTICLE XXIV - GREVE ET CONTRE-GREVE

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

ARTICLE XXV - CLAUSES GENERALES

25.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures normales et supplémentaires travaillées, les primes, les déductions effectuées et le montant du salaire net.

25.02 Le salaire est distribué normalement en espèces ou par chèque le jeudi de chaque semaine.

25.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

25.04 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.

25.05 L'Employeur convient de corriger, au cours de la même semaine, toute erreur impliquant un montant supérieur à cinquante dollars ($50) sur le chèque de salaire d'un salarié, en autant que le salarié ne soit pas la cause directe de cette erreur.

25.06 Les annexes et les mémoires d'entente ci-après énumérés font partie intégrante de la convention collective:

ANNEXES:

"A" Echelles de salaires des salariés (sauf ceux de la Cafétéria)

"B" Ordre de promotion des salariés (sauf ceux de la Cafétéria)

"C" Conditions de travail particulières aux salariés de "pool"

"D" Conditions de travail particulières aux chauffeurs, Département du Transport

"E" Conditions de travail particulières aux salariés des Départements Boulangerie et Apprêtage de: Les Aliments Steinberg

"F" Conditions de travail particulières aux salariés des Départements Atelier et Installation et Entretien des Marchés

"G" Conditions de travail particulières aux salariés du Département Service d'entretien de: Les Aliments Steinberg

"H" Conditions de travail particulières aux salariés du Département Miracle Mart

"I" Conditions de travail particulières aux salariés du Département de la Cafétéria

MEMOIRES 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 Commission des droits de la personne

No 7 Commission des droits de la personne

No 8 Commission des droits de la personne

No 9 Remplacement temporaire des chauffeurs

No 10 Départements des viandes: classe 4 et classe 7

No 11 Disposition transitoire: nouveau système de "pools"

No 12 Absentéisme

No 13 Comités de griefs

No 14 Programme de retraite

No 15 Indemnité suite à un accident de travail

No 16 Rétroactivité

ARTICLE XXVI - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 octobre 1981 et restera en vigueur jusqu'au 14 septembre 1983.

26.02 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 contre-grève.

Signé à Montréal, ce premier (1er) jour du mois de décembre de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

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

STEINBERG INC.

ANNEXE "A"

ECHELLES DE SALAIRES DES SALARIES
(SAUF CEUX DE LA CAFETERIA)

I - SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU 25 OCTOBRE 1981

1) DEPARTEMENT: TRANSPORT

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 8							
-Camionneur -Répartiteur	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 11							
-Chauffeur de camion-remorque (urbain et banlieue) -Chauffeur de camion-remorque (interurbain)	422.50	---	427.50	---	432.50	437.50	442.50

2) DEPARTEMENT: RECUPERATION

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Récupérateur	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 5							
-Laveur de véhicules	397.50	---	402.50	---	407.50	412.50	417.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 6							
-Préposé à la presse à carton	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 9							
-Opérateur de gerbeuse	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50

3) DEPARTEMENT: GARAGE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Commis	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 5							
-Laveur de véhicules	397.50	---	402.50	---	407.50	412.50	417.50
Classe 7							
-Préposé au service	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Magasinier	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 9							
-Préposé aux pneus	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 11							
-Mécanicien II -Débosseleur II	424.50	---	429.50	---	434.50	439.50	444.50
Classe 14							
-Mécanicien I -Débosseleur I	459.00	---	464.00	---	469.00	474.00	479.00
Classe 15							
-Mécanicien (carburation-électricité)	464.00	---	469.00	---	474.00	479.00	484.00

4) DEPARTEMENT: FRUITS ET LEGUMES

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 6							
-Préposé aux wagons	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 7							
-Assembleur	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition -Commis à la réception	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00
Classe 12							
-Inspecteur des fruits et légumes -Préposé au mûrissement -Mireur d'oeufs	427.50	---	432.50	---	437.50	442.50	447.50

5) DEPARTEMENT: VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION)

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 7							
-Assembleur -Vérificateur	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00

6) DEPARTEMENT: VIANDES (DESOSSAGE)

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 6							
-Préposé aux wagons -Préposé au carrousel (lazy-susan)	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00
Classe 11							
-Désosseur	422.50	---	427.50	---	432.50	437.50	442.50

7) DEPARTEMENT: MARCHANDISES GENERALES

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Placeur de stock	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 7							
-Assembleur	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Commis	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00

8) DEPARTEMENT: EPICERIE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Récupérateur -Placeur de stock -Commis (bureau général)	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 6							
-Préposé aux wagons	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 7							
-Assembleur (ass. conventionnel, préposé aux plateformes, patrouilleur, vérificateur)	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Commis (bureau, expédition, réception)	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 9							
-Opérateur de machines (gerbeuse, gerbeuse pivotante, dépalettisateur, remplisseuse de chute)	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00

9) DEPARTEMENT: ENTRETIEN DES MARCHES

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	18 mois $	24 mois $
Classe 6					
-Peintre III -Plombier III -Mécanicien en réfrigération III -Electricien III	400.50	405.50	410.50	415.50	420.50
Classe 8					
-Préposé à la réception	411.00	416.00	421.00	426.00	431.00
-Magasinier	416.00	421.00	426.00	431.00	436.00
Classe 9					
-Peintre II	416.50	421.50	426.50	431.50	436.50
Classe 11					
-Plombier II -Mécanicien (général) II -Mécanicien en réfrigération II -Electricien II	422.50	427.50	432.50	437.50	442.50

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	18 mois $	24 mois $
Classe 13					
-Peintre I	443.00	448.00	453.00	458.00	463.00
Classe 14					
-Plombier I -Mécanicien (général) I -Electricien I -Préposé au contrôle du chauffage et de la ventilation -Ouvrier d'entretien	459.00	464.00	469.00	474.00	479.00
Classe 15					
-Mécanicien en réfrigération I -Préposé aux poids et mesures	468.50	473.50	480.50	483.50	488.50

10) DEPARTEMENT: APPRETAGE (LES ALIMENTS STEINBERG)

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Opérateur -Empaqueteur -Préposé à l'entretien (bureau)	373.50	378.50	383.50	388.50	393.50	---	---
Classe 3							
-Manoeuvre	389.50	394.50	399.50	---	404.50	---	---
Classe 4							
-Préposé à la production	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 6							
-Nettoyeur de machines	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 7							
-Assembleur -Vérificateur	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Opérateur de machines -Rôtisseur de noix	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 9							
-Opérateur de machine à thé -Opérateur de chariot-élévateur	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 10							
-Opérateur de Hayssen -Friturier de noix -Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00
Classe 11							
-Préposé à la torréfaction	422.50	---	427.50	---	432.50	437.50	442.50

11) DEPARTEMENT: BOULANGERIE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Aide général -Opérateur II -Empaqueteur	373.50	378.50	383.50	388.50	393.50	---	---
Classe 2							
-Opérateur I	387.50	392.50	397.50	---	402.50	---	---
Classe 3							
-Manoeuvre	389.50	394.50	399.50	---	404.50	---	---
Classe 4							
-Placeur de stock -Nettoyeur -Aide-boulanger	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 6							
-Nettoyeur de machines	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 7							
-Assembleur-chargeur	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition -Boulanger II -Opérateur de machines	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00
Classe 11							
-Boulanger I	422.50	---	427.50	---	432.50	437.50	442.50
Classe 12							
-Décorateur	427.50	---	432.50	---	437.50	442.50	447.50

NOTE: Ces échelles de salaire ne s'appliquent qu'aux salariés embauchés avant le 25 octobre 1981.

12) DEPARTEMENT: SERVICE D'ENTRETIEN

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 6							
-Graisseur	400.50	---	405.50	---	410.50	415.50	420.50
Classe 8							
-Magasinier	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 9							
-Préposé aux batteries -Terrassier -Peintre II	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 11							
-Electricien II -Millwright II -Mécanicien II -Menuisier II -Plombier II	422.50	---	427.50	---	432.50	437.50	442.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 13							
-Mécanicien de machines fixes (licence 3) -Peintre I	443.00	---	448.00	---	453.00	458.00	463.00
Classe 14							
-Electricien I -Mécanicien I -Millwright I -Menuisier I -Plombier I -Mécanicien de machines fixes (licence 2)	459.00	---	464.00	---	469.00	474.00	479.00
Classe 15							
-Machiniste	464.00	---	469.00	---	474.00	479.00	484.00

13) DEPARTEMENT: MIRACLE MART

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Etiqueteur	373.50	378.50	383.50	388.50	393.50	---	---
Classe 1A							
-Sélecteur de marchandise	376.00	381.00	386.00	391.00	396.00	---	---
Classe 1B							
-Identificateur	378.50	383.50	388.50	393.50	398.50	---	---

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production -Placeur de stock	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 7							
-Assembleur -Préposé au chargement des camions -Vérificateur	413.50	---	418.50	---	423.50	---	428.50
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur -Expéditeur -Assembleur en hauteur	416.50	---	421.50	---	426.50	431.50	436.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00
Classe 11							
-Mécanicien II	424.50	---	429.50	---	434.50	439.50	444.50
Classe 14							
-Mécanicien I	459.00	---	464.00	---	469.00	474.00	479.00

NOTE: Ces échelles de salaire ne s'appliquent qu'aux salariés embauchés avant le 25 octobre 1981.

14. DEPARTEMENT: ATELIER ET INSTALLATION

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 3					
-Manoeuvre	394.50	399.50	404.50	---	---

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 6					
-Ajusteur III	407.00	412.00	417.00	---	422.00
-Ferblantier III -Menuisier III	420.00	422.50	425.00	---	426.50
Classe 9					
-Peintre-finisseur II	418.00	423.00	428.00	---	433.00
-Expéditeur	416.50	421.50	426.50	431.50	436.50
Classe 11					
-Ajusteur II -Ferblantier II -Soudeur II	426.50	431.50	436.50	---	441.50
-Menuisier II	433.00	438.00	443.00	---	448.00
Classe 13					
-Peintre-finisseur I	448.00	453.00	458.00	---	463.00
Classe 14					
-Soudeur I -Ajusteur I -Ferblantier I	459.00	464.00	469.00	---	474.00
-Menuisier I	465.00	470.00	475.00	---	480.00

II - SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU 15 SEPTEMBRE 1982

1) DEPARTEMENT: TRANSPORT

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 8							
-Camionneur -Répartiteur	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 11							
-Chauffeur de camion-remorque (urbain et banlieue) -Chauffeur de camion-remorque (interurbain)	472.50	---	477.50	---	482.50	487.50	492.50

2) DEPARTEMENT: RECUPERATION

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Récupérateur	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 5							
-Laveur de véhicules	447.50	---	452.50	---	457.50	462.50	467.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 6							
-Préposé à la presse à carton	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Opérateur de gerbeuse	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50

3) DEPARTEMENT: GARAGE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Commis	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 5							
-Laveur de véhicules	447.50	---	452.50	---	457.50	462.50	467.50
Classe 7							
-Préposé au service	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50
Classe 8							
-Magasinier	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Préposé aux pneus	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 11							
-Mécanicien II -Débosseleur II	474.50	---	479.50	---	484.50	489.50	494.50
Classe 14							
-Mécanicien I -Débosseleur I	509.00	---	514.00	---	519.00	524.00	529.00
Classe 15							
-Mécanicien (carburation-électricité)	514.00	---	519.00	---	524.00	529.00	534.00

4) DEPARTEMENT: FRUITS ET LEGUMES

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 6							
-Préposé aux wagons	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 7							
-Assembleur	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition -Commis à la réception	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00
Classe 12							
-Inspecteur des fruits et légumes -Préposé au mûrissement -Mireur d'oeufs	477.50	---	482.50	---	487.50	492.50	497.50

5) DEPARTEMENT: VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION)

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 7							
-Assembleur -Vérificateur	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50
Classe 8							
-Commis à l'expédition	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00

6) DEPARTEMENT: VIANDES (DESOSSAGE)

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 6							
-Préposé aux wagons -Préposé au carrousel (lazy-susan)	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00
Classe 11							
-Désosseur	472.50	---	477.50	---	482.50	487.50	492.50

7) DEPARTEMENT: MARCHANDISES GENERALES

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Placeur de stock	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 7							
-Assembleur	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 8							
-Commis	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00

8) DEPARTEMENT: EPICERIE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 4							
-Nettoyeur -Récupérateur -Placeur de stock -Commis (bureau général)	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 6							
-Préposé aux wagons	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 7							
-Assembleur (ass. conventionnel, préposé aux plateformes, patrouilleur, vérificateur)	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 8							
-Commis (bureau, expédition, réception)	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Opérateur de machines (gerbeuse, gerbeuse pivotante, dépalettisateur, remplisseuse de chute)	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00

9) DEPARTEMENT: ENTRETIEN DES MARCHES

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	18 mois $	24 mois $
Classe 6					
-Peintre III -Plombier III -Mécanicien en réfrigération III -Electricien III	450.50	455.50	460.50	465.50	470.50
Classe 8					
-Préposé à la réception	461.00	466.00	471.00	476.00	481.00
-Magasinier	466.00	471.00	476.00	481.00	486.00
Classe 9					
-Peintre II	466.50	471.50	476.50	481.50	486.50

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	18 mois $	24 mois $
Classe 11					
-Plombier II -Mécanicien (général) II -Mécanicien en réfrigération II -Electricien II	472.50	477.50	482.50	487.50	492.50
Classe 13					
-Peintre I	493.00	498.00	503.00	508.00	513.00
Classe 14					
-Plombier I -Mécanicien (général) I -Electricien I -Préposé au contrôle du chauffage et de la ventilation -Ouvrier d'entretien	509.00	514.00	519.00	524.00	529.00
Classe 15					
-Mécanicien en réfrigération I -Préposé aux poids et mesures	518.50	523.50	530.50	533.50	538.50

10) DEPARTEMENT: APPRETAGE (LES ALIMENTS STEINBERG)

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Opérateur -Empaqueteur -Préposé à l'entretien (bureau)	418.50	423.50	428.50	433.50	438.50	---	---

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 3							
-Manoeuvre	434.50	439.50	444.50	---	449.50	---	---
Classe 4							
-Préposé à la production	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 6							
-Nettoyeur de machines	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 7							
-Assembleur -Vérificateur	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50
Classe 8							
-Opérateur de machines -Rôtisseur de noix	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Opérateur de machine à thé -Opérateur de chariot-élévateur	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50
Classe 10							
-Opérateur de Hayssen -Friturier de noix -Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 11							
-Préposé à la torréfaction	472.50	---	477.50	---	482.50	487.50	492.50

11) DEPARTEMENT: BOULANGERIE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Aide général -Opérateur II -Empaqueteur	418.50	423.50	428.50	433.50	438.50	---	---
Classe 2							
-Opérateur I	432.50	437.50	442.50	---	447.50	---	---
Classe 3							
-Manoeuvre	434.50	439.50	444.50	---	449.50	---	---
Classe 4							
-Placeur de stock -Nettoyeur -Aide-boulanger	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 6							
-Nettoyeur de machines	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 7							
-Assembleur-chargeur	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 8							
-Commis à l'expédition -Boulanger II -Opérateur de machines	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00
Classe 11							
-Boulanger I	472.50	---	477.50	---	482.50	487.50	492.50
Classe 12							
-Décorateur	477.50	---	482.50	---	487.50	492.50	497.50

NOTE: Ces échelles de salaire ne s'appliquent qu'aux salariés embauchés avant le 25 octobre 1981.

12) DEPARTEMENT: SERVICE D'ENTRETIEN

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 6							
-Graisseur	450.50	---	455.50	---	460.50	465.50	470.50
Classe 8							
-Magasinier	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 9							
-Préposé aux batteries -Terrassier -Peintre II	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 11							
-Electricien II -Millwright II -Mécanicien II -Menuisier II -Plombier II	472.50	---	477.50	---	482.50	487.50	492.50
Classe 13							
-Mécanicien de machines fixes (licence 3) -Peintre I	493.00	---	498.00	---	503.00	508.00	513.00
Classe 14							
-Electricien I -Mécanicien I -Millwright I -Menuisier I -Plombier I -Mécanicien de machines fixes (licence 2)	509.00	---	514.00	---	519.00	524.00	529.00
Classe 15							
-Machiniste	514.00	---	519.00	---	524.00	529.00	534.00

13) DEPARTEMENT: MIRACLE MART

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Etiqueteur	418.50	423.50	428.50	433.50	438.50	---	---

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1A							
-Sélecteur de marchandise	421.00	426.00	431.00	436.00	441.00	---	---
Classe 1B							
-Identificateur	423.50	428.50	433.50	438.50	443.50	---	---
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production -Placeur de stock	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 7							
-Assembleur -Préposé au chargement des camions -Vérificateur	463.50	---	468.50	---	473.50	---	478.50
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur -Expéditeur -Assembleur en hauteur	466.50	---	471.50	---	476.50	481.50	486.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00
Classe 11							
-Mécanicien II	474.50	---	479.50	---	484.50	489.50	494.50
Classe 14							
-Mécanicien I	509.00	---	514.00	---	519.00	524.00	529.00

NOTE: Ces échelles de salaire ne s'appliquent qu'aux salariés embauchés avant le 25 octobre 1981.

14) DEPARTEMENT: ATELIER ET INSTALLATION

Classification	Début $	6 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 3					
-Manoeuvre	439.50	444.50	449.50	---	---
Classe 6					
-Ajusteur III	457.00	462.00	467.00	---	472.00
-Ferblantier III -Menuisier III	470.00	472.50	475.00	---	476.50
Classe 9					
-Peintre-finisseur II	468.00	473.00	478.00	---	483.00
-Expéditeur	466.50	471.50	476.50	481.50	486.50
Classe 11					
-Ajusteur II	476.50	481.50	486.50	---	491.50
-Ferblantier II -Soudeur II -Menuisier II	483.00	488.00	493.00	---	498.00
Classe 13					
-Peintre-finisseur I	498.00	503.00	508.00	---	513.00
Classe 14					
-Soudeur I	509.00	514.00	519.00	---	524.00
-Ajusteur I -Ferblantier I -Menuisier I	515.00	520.00	525.00	---	530.00

III- ECHELLES DE SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU 25 OCTOBRE 1981 POUR LES SALARIES EMBAUCHES LE OU APRES LE 25 OCTOBRE 1981 ET TRAVAILLANT AUX DEPARTEMENTS BOULANGERIE OU MIRACLE MART

Nonosbtant toute autre disposition de la convention collective, les échelles de salaires suivantes sont applicables aux salariés embauchés le ou après le 25 octobre 1981 et travaillant aux départements Boulangerie ou Miracle Mart.

1) DEPARTEMENT: BOULANGERIE

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Aide général -Opérateur II -Empaqueteur	328.50	333.50	338.50	343.50	348.50	---	---
Classe 2							
-Opérateur I	342.50	347.50	352.50	---	357.50	---	---
Classe 3							
-Manoeuvre	344.50	349.50	354.50	---	359.50	---	---
Classe 4							
-Placeur de stock -Nettoyeur -Aide-boulanger	345.00	---	350.00	---	355.00	360.00	365.00
Classe 6							
-Nettoyeur de machines	350.50	---	355.50	---	360.50	365.50	370.50
Classe 7							
-Assembleur-chargeur	363.50	---	368.50	---	373.50	---	378.50

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 8							
-Commis à l'expédition -Boulanger II -Opérateur de machines	366.00	---	371.00	---	376.00	---	381.00
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur	366.50	---	371.50	---	376.50	381.50	386.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	369.00	---	374.00	---	379.00	384.00	389.00
Classe 11							
-Boulanger I	372.50	---	377.50	---	382.50	387.50	392.50
Classe 12							
-Décorateur	377.50	---	382.50	---	387.50	392.50	397.50

2) DEPARTEMENT: MIRACLE MART

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1							
-Etiqueteur	328.50	333.50	338.50	343.50	348.50	---	---
Classe 1A							
-Sélecteur de marchandise	331.00	336.00	341.00	346.00	351.00	---	---

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1B							
-Identificateur	333.50	338.50	343.50	348.50	353.50	---	---
Classe 4							
-Nettoyeur -Préposé à la production -Placeur de stock	345.00	---	350.00	---	355.00	360.00	365.00
Classe 7							
-Assembleur -Préposé au chargement des camions -Vérificateur	363.50	---	368.50	---	373.50	---	378.50
Classe 9							
-Opérateur de chariot-élévateur -Expéditeur -Assembleur en hauteur	366.50	---	371.50	---	376.50	381.50	386.50
Classe 10							
-Préposé à la réception	369.00	---	374.00	---	379.00	384.00	389.00
Classe 11							
-Mécanicien II	374.50	---	379.50	---	384.50	389.50	394.50
Classe 14							
-Mécanicien I	409.00	---	414.00	---	419.00	424.00	429.00

ANNEXE "B"

ORDRE DE PROMOTION DES SALARIES
(sauf ceux de la Cafétéria)

1. DEPARTEMENT: TRANSPORT

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

2. DEPARTEMENT: RECUPERATION

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. DEPARTEMENT: GARAGE

POSTULANT POSSIBLE		POSITION OUVERTE
Mécanicien I - 14		Mécanicien - 15 (carburation-électricité)
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
Préposé au service - 7		Magasinier - 8
Laveur de véhicules - 5		Préposé au service - 7
Commis - 4		Laveur de véhicules - 5

4. DEPARTEMENT: FRUITS ET LEGUMES

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 chariot-élévateur - 9	Préposé à la réception - 10
Commis à l'expédition - 8 Commis à la réception - 8	Opérateur de chariot-élévateur - 9
Assembleur - 7	Commis à l'expédition - 8 Commis à la réception - 8
Préposé aux wagons - 6	Assembleur - 7
Préposé à la production - 4 Nettoyeurs - 4	Préposé aux wagons - 6

5. DEPARTEMENT: VIANDES (CENTRE DE DISTRIBUTION)

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Commis à l'expédition - 8	Préposé à la réception - 10
Assembleur - 7 Vérificateur - 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'appliqueront. Toutefois, avant de procéder à l'affichage dans les autres départements tel que prévu à la clause 7.01 B) 2) b), 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.

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 plus haute classification, et selon l'ancienneté de classification.

6. DEPARTEMENT: VIANDES (DESOSSAGE)

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

Notes: 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'appliqueront. Toutefois, avant de procéder à l'affichage dans les autres départements tel que prévu à la clause 7.01 B) 2) b), 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 plus haute classification, 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. DEPARTEMENT: MARCHANDISES GENERALES

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

8. DEPARTEMENT: EPICERIE

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Opérateur (gerbeuse, gerbeuse pivotante, dépalettisateur, remplisseuse de chute) - 9	Préposé à la réception - 10
Assembleur (assembleur conventionnel, préposé aux plateformes, patrouilleur, vérificateur) - 7	Opérateur (gerbeuse, gerbeuse pivotante, dépalettisateur, remplisseuse de chute) - 9
Préposé aux wagons - 6	Assembleur (assembleur conventionnel, préposé aux plateformes, patrouilleur, vérificateur) - 7
Placeur de stock - 4 Nettoyeur - 4 Récupérateur - 4	Préposé aux wagons - 6
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. DEPARTEMENT: ENTRETIEN DES MARCHES

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Mécanicien en réfrigération II - 11	Mécanicien en réfrigération I - 15
Plombier II - 11	Plombier I - 14
Electricien II - 11	Electricien I - 14
Mécanicien (général) II - 11	Mécanicien (général) I - 14
Peintre II - 9	Peintre I - 13
Préposé à la réception - 8 Magasinier - 8 (Le magasinier ou le préposé à la réception peuvent être assignés en application de la convention collective à l'une des positions ouvertes selon la classification qu'ils ont occupée avant de devenir magasinier ou préposé à la réception).	Peintre II - 9 Plombier II - 11 Mécanicien en réfrigération II - 11 Electricien II - 11
Peintre III - 6 Plombier III - 6 Mécanicien en réfrigération III - 6 Electricien III - 6	Magasinier - 8 Préposé à la réception - 8
Toute classification inférieure	Peintre III - 6 Plombier III - 6 Mécanicien en réfrigération III - 6 Electricien III - 6

10. DEPARTEMENT: Apprêtage (Les Aliments Steinberg)

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Friturier de noix - 10 Opérateur de Hayssen - 10 Préposé à la réception - 10	Préposé à la torréfaction - 11
Opérateur de machine à thé - 9 Opérateur de chariot-élévateur - 9	Friturier de noix - 10 Opérateur de Hayssen - 10 Préposé à la réception - 10
Rôtisseur de noix - 8 Opérateur de machines - 8	Opérateur de machine à thé - 9 Opérateur de chariot-élévateur - 9
Vérificateur - 7 Assembleur - 7	Rôtisseur 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, 8.04 et 8.06 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 de l'Apprêtage.

11. DEPARTEMENT: BOULANGERIE

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Boulanger I - 11	Décorateur - 12
Préposé à la réception - 10	Boulanger I - 11
Opérateur de chariot-élévateur - 9	Préposé à la réception - 10
Commis à l'expédition - 8) Boulanger II - 8) Opérateur de machines - 8)	Opérateur de chariot-élévateur - 9
Assembleur-chargeur - 7)	Commis à l'expédition - 8) Boulanger II - 8) Opérateur de machines - 8
Nettoyeur de machines - 6	Assembleur-chargeur - 7
Placeur de stock - 4) Nettoyeur - 4) Aide-boulanger - 4)	Nettoyeur de machines - 6
Manoeuvre - 3)	Placeur de stock - 4) Nettoyeur - 4) Aide-boulanger - 4
Opérateur I - 2	Manoeuvre - 3
Aide-général - 1) Opérateur II - 1) Empaqueteur - 1)	Opérateur I - 2

12. DEPARTEMENT: SERVICE D'ENTRETIEN

NIVEAU 5	MACHINISTE										
NIVEAU 4	Electricien I	Plombier I	Mécanicien de machines fixes (licence 2)	Millwright I	Peintre I	Menuisier I	Mécanicien de réfrigération I	Mécanicien d'entretien I	Mécanicien de gerbeuse I		
NIVEAU 3	Electricien II	Plombier II	Mécanicien de machines fixes (licence 3)	Millwright II	Peintre II	Menuisier II	Mécanicien de réfrigération II	Mécanicien d'entretien II	Mécanicien de gerbeuse II	Préposé aux batteries	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.

13. DEPARTEMENT: MIRACLE MART

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

14. DEPARTEMENT: ATELIER ET INSTALLATION

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
Expéditeur - 9 (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 expéditeur).	Menuisier II - 11 Ajusteur II - 11 Ferblantier II - 11
Menuisier III - 6 Ajusteur III - 6 Ferblantier III - 6	Expéditeur - 9

ANNEXE "C"

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX SALARIES DE "POOL"

ARTICLE I - GENERAL

1.01 Il est convenu qu'un système de "pools" pour remplacement temporaire et/ou pour surplus temporaire de production pourra être mis sur pied à l'intérieur de chacun des départements ou groupe de départements définis à la clause 2.01 ci-après.

1.02 Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente Annexe sauf les clauses suivantes: 8.03, 8.04, 8.06, 15.04, 15.05, 16.02, 16.03, 16.04, 16.06, 16.08, 21.05, 21.06 qui ne s'appliquent pas aux salariés visés par la présente Annexe.

ARTICLE II - POOLS: DEPARTEMENTS ET GROUPES DE DEPARTEMENTS

2.01 A) Un "pool" de salariés réguliers pourra être mis sur pied à l'intérieur de chacun des départements ou groupe de départements suivants:

1) Transport
2) Récupération, Garage, Viandes (centre de distribution) et Viandes (désossage)
3) Fruits et légumes, Marchandises générales et Epicerie
4) Apprêtage et Boulangerie
5) Miracle Mart

B) Pour le département du Transport, le "pool" de salariés réguliers ne pourra être utilisé que durant la période privilégiée de vacances.

ARTICLE III - UTILISATION DES SALARIES REGULIERS DES "POOLS"

3.01 A) Les dispositions de la clause 3.01 B) ci-après ne s'appliquent que dans les départements suivants:

- Récupération
- Garage (seulement pour remplacer un ou des laveurs de véhicules absents)
- Fruits et légumes (seulement pour remplacer un ou des préposés à la production absents)
- Viandes (désossage)
- Apprêtage
- Boulangerie

B) Lorsqu'il est nécessaire dans un département de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective,

i) pour une période de moins d'une programmation; ou

ii) pour une période d'une programmation ou plus dans le cas d'absences temporaires qui ne sont pas connues par l'Em-

ployeur le jeudi midi précédent (i.e. au moment de la préparation de la programmation du travail de la semaine suivante),

l'Employeur convient d'utiliser les salariés réguliers du "pool" du département ou du groupe de départements concerné qui ne sont pas alors programmés en tenant compte de leur qualification et de leur ancienneté de compagnie, après que la procédure de remplacement temporaire prévue à la clause 7.01 de la convention collective aura été suivie.

Ces salariés pourront être assignés à différents postes et à différentes relèves selon les besoins.

Ces salariés sont garantis un minimum de huit (8) ou dix (10) heures de travail par jour, selon le cas, pour chacun des jours où ils sont utilisés tel que requis par l'Employeur, en application des dispositions de la présente clause 3.01. Toutefois, si un salarié régulier du "pool" commence à travailler après le début du programme de travail quotidien du salarié qu'il remplace,

i) il ne devra pas commencer à travailler plus de deux (2) heures après le début du programme de travail quotidien du salarié qu'il remplace; et

ii) il ne devra pas non plus travailler après la fin du programme de travail quotidien du salarié qu'il remplace (i.e. qu'il n'y aura pas de chevauchement d'équipe); et

iii) il ne sera alors payé que pour le nombre d'heures effectivement travaillées.

3.02 A) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, pour une période d'une (1) programmation ou plus, et dont l'absence est connue au plus tard le jeudi midi précédent (i.e. au moment de la préparation de la programmation du travail de la semaine suivante), l'Employeur convient d'utiliser des salariés réguliers du "pool" du département ou du groupe de départements concerné en tenant compte de leur qualification et de leur ancienneté de compagnie, après que la procédure de remplacement temporaire prévue à la clause 7.01 de la convention collective aura été suivie.

Ces salariés seront programmés le jeudi précédent et une fois ainsi programmés, ils seront garantis quarante (40) heures de travail lors de la semaine pour laquelle ils auront ainsi été programmés.

Toutefois, pour ce qui est des départements: Marchandises générales, Fruits et légumes, Viandes (centre de distribution) et Epicerie, ces salariés pourront ou être programmés pour quarante (40) heures de travail tel que prévu dans le paragraphe précédent ou être utilisés par l'Employeur pour un ou plusieurs jours à l'intérieur d'une même semaine, en autant qu'ils aient été cédulés le jeudi précédent. Ces salariés seront alors garantis un minimum de huit (8) ou dix (10) heures de travail par jour, selon le cas, pour chacun des jours pour lesquels ils auront ainsi été cédulés. Cependant, l'Employeur ne pourra utiliser son droit de céduler des salariés réguliers du "pool" pour moins de quarante (40) heures par semaine dans un département, en application du présent paragraphe, qu'à la condition qu'il ait d'abord programmé pour quarante (40) heures au cours de ladite semaine, dans ce département,

un nombre de salariés réguliers du "pool" au moins égal à 50% du nombre total de salariés réguliers absents dans ce département au cours de ladite semaine et dont l'absence était connue au moment de la préparation de la programmation du travail.

Ces salariés seront assignés par l'Employeur aux différentes classifications et aux différentes relèves selon les besoins. Toutefois, l'Employeur respectera, en autant que possible, le choix de relève de ces salariés.

B) i) Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera un minimum de trois (3) programmations et un maximum de soixante (60) jours, il convient d'utiliser des salariés réguliers du "pool" du département ou du groupe de départements concerné en tenant compte de leur qualification et de leur ancienneté de compagnie, après que la procédure de remplacement temporaire prévue à la clause 7.01 de la convention collective aura été suivie.

Ces salariés seront programmés le jeudi précédent et une fois ainsi programmés, ils seront garantis quarante (40) heures de travail lors de la semaine pour laquelle ils auront ainsi été programmés.

Ces salariés seront assignés par l'Employeur aux différentes classifications et aux différentes relèves selon les besoins. Toutefois, l'Employeur respectera, en autant que possible, le choix de relève de ces salariés.

ii) Pour ce qui est du département de la Boulangerie, les dispositions contenues à l'alinéa i) qui précède s'appliquent aussi dans les cas où l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera entre une (1) et trois (3) programmations, mais en autant qu'un tel surplus temporaire de production résulte de commandes spéciales provenant de l'extérieur ou d'un surplus anormal de production.

3.03 Si l'Employeur prévoit qu'un surplus temporaire de production durera pour une période supérieure à soixante (60) jours, il doit afficher ces postes et alors la procédure prévue à la clause 7.01 B) de la convention collective s'appliquera.

3.04 Si un salarié régulier du "pool" 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 (une telle assignation devant être d'une durée minimale d'une programmation) ou à moins qu'il ne soit déplacé par suite de l'application des clauses 8.03, 8.04 ou 8.06 de la convention collective.

3.05 Si un salarié régulier du "pool" 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, il sera considéré comme ayant volontairement démissionné.

ARTICLE IV - EMBAUCHAGE

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

ARTICLE V - MISE A PIED

5.01 La mise à pied des salariés réguliers d'un "pool" se fera par ordre inverse d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de ce "pool".

Toutefois, tous les salariés embauchés dans le "pool" suivant: - Fruits et légumes, Marchandises générales et Epicerie - durant la période privilégiée de vacances et dont les services ne sont plus requis par l'Employeur avant la fin de cette période, seront mis à pied sans égard à leur ancienneté et sans droit de déplacer aucun autre salarié de ce "pool".

5.02 Le salarié ainsi mis à pied conservera son droit d'ancienneté pendant la période de six (6) mois suivant sa mise à pied, s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté de compagnie à la date de sa mise à pied, et de douze (12) mois suivant sa mise à pied, s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté de compagnie à la date de sa mise à pied.

ARTICLE VI - AFFICHAGE

6.01 Il est entendu que, lors d'un affichage pour un poste vacant permanent, un salarié régulier des "pools" de l'unité de négociation pourra se porter candidat et le salarié qui, parmi les candidats, a le plus d'ancienneté de compagnie, sera le candidat choisi selon les modalités prévues aux articles 7.01 et 7.02 de la convention collective.

ARTICLE VII - VACANCES, BONIS ET CONGES

7.01 Les salariés réguliers du "pool" choisiront leurs vacances à l'extérieur de la période privilégiée.

7.02 La préférence pour le choix des vacances des salariés réguliers de "pool" sera accordée aux salariés réguliers de "pool" possédant le plus d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de chaque département ou groupe de départements, selon le cas. Le nombre de salariés réguliers du "pool" absents en même temps à l'intérieur de chaque département ou groupe de départements, selon le cas, sera établi selon les besoins de l'entreprise.

7.03 Les salariés réguliers du "pool" 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.

7.04 a) Le paiement des vacances des salariés réguliers du "pool" se fera sur la base du pourcentage approprié calculé sur le salaire brut gagné par le salarié durant la période comprise entre le ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

b) Dans le cas des salariés 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

7.05 a) L'Employeur convient de payer à chaque année, durant la période la plus rapprochée du 15 décembre, un montant égal à 2% du salaire brut gagné par le salarié durant la période comprise entre le ler décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours ou un montant égal à une (1) semaine de salaire au taux normal qu'il gagnait au 30 novembre de l'année en cours, soit le moins élevé des deux, à chaque salarié régulier du "pool", pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie du ler janvier au ler décembre inclusivement de l'année en cours.

b) L'Employeur convient de payer à chaque année, durant la période la plus rapprochée du 15 décembre, un montant égal à 2% du salaire brut gagné par le salarié durant la période comprise entre le ler décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours ou un montant égal à une demi-semaine ($\frac{1}{2}$) de salaire au taux normal qu'il gagnait au 30 novembre de l'année en cours, soit le moins élevé des deux, à chaque salarié régulier du "pool" dont le nom a été inscrit sur la liste de paie entre le 2 janvier et le 30 juin et y est demeuré inscrit jusqu'au ler décembre inclusivement de l'année en cours.

c) Tout salarié régulier du "pool" absent pour cause de mise à pied lors du paiement du boni de Noël ne sera admissible à ce bénéfice que lors de son retour au travail.

7.06 a) Les dispositions de l'article XVII de la convention collective ne s'appliquent qu'au salarié régulier du "pool" qui était 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 régulier du "pool" 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.

7.07 Les dispositions de l'article XVIII de la convention collective ne s'appliquent qu'au salarié régulier du "pool" qui était programmé pour travailler le ou les jours où il a le droit de s'absenter en vertu de cet article.

ARTICLE VIII - SALAIRES

8.01 Les salariés réguliers du "pool" d'un département ou d'un groupe de départements, selon le cas, seront rémunérés comme des salariés de la classe 1. Tout salarié régulier du "pool" promu temporairement à une classification de classe supérieure sera rémunéré selon les modalités de la clause 13.03 de la convention collective.

ARTICLE IX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

9.01 A) Au cours des quinze (15) jours ouvrables consécutifs suivant la date de signature de la présente convention collective, chaque salarié régulier du "pool" devra choisir le "pool" auquel il voudra être assigné.

B) Dès l'expiration du délai prévu au paragraphe A) qui précède, chaque salarié régulier du "pool" sera assigné dans le "pool" qu'il aura choisi en application du paragraphe A) qui précède.

C) Dès l'expiration du délai prévu au paragraphe A) qui précède, le système de "pool" en vigueur en vertu de l'ancienne convention collective sera annulé et remplacé, à compter de cette date, par le système de "pools" prévu dans la présente Annexe "C".

ANNEXE "D"

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX CHAUFFEURS,
DEPARTEMENT DU TRANSPORT

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente annexe, sauf les clauses suivantes: 7.01, 8.03, 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 - AFFICHAGE

7.01 A) POSTE VACANT TEMPORAIRE

La procédure suivante sera suivie lorsqu'il s'agira de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective:

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 chauffeurs appartenant au Transport général peuvent se prévaloir de cette procédure.

b) Tout chauffeur interurbain devra être remplacé tant qu'il y aura un chauffeur du Transport général de disponible.

c) Procédure du temps supplémentaire.

2) Moins d'une programmation

La procédure de remplacement suivante sera suivie pour l'urbain et banlieue, et l'interurbain:

Urbain et banlieue

Parmi les salariés affectés au remplacement à court terme, selon leur ancienneté de classification.

Interurbain

a) Les chauffeurs en disponibilité ("open") de la section concernée.

b) Les chauffeurs en disponibilité ("open") des autres sections.

c) Les chauffeurs considérés comme "dépanneurs" (i.e. les chauffeurs appartenant au Transport général qui ne sont pas assignés).

d) Procédure du temps supplémentaire.

Il est entendu que le remplacement à court terme fait par les chauffeurs "dépanneurs" pour l'urbain et la banlieue se fera après l'interurbain.

B) POSTE VACANT PERMANENT

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables et une copie sera remise aux délégués syndicaux sur demande. L'affichage sera fait simultanément dans tous les édifices où des chauffeurs se rapportent.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

a) Salarié régulier du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause selon la procédure suivante:

i) La liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente;

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

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

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département, selon l'ordre de promotion;

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département, selon l'ordre inverse de promotion en débutant par la plus haute classification;

(d) parmi les chauffeurs en mise à pied.

b) Salariés réguliers des autres départements de l'unité de négociation.

ARTICLE VIII - SECURITE D'EMPLOI

8.03 Rétrogradation ou déplacement

A) Transport urbain et de banlieue

Lorsqu'il est nécessaire de réduire un ou des chauffeurs dans une ou des sections (département(s)), le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification dans la ou les sections (département(s)) concernées, selon la ou les relèves, sera transféré au Transport général sans affichage. Le chauffeur déplacé 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

Lorsqu'il est nécessaire de réduire un ou des chauffeurs dans une ou des sections (région(s)), le chauffeur ayant le moins d'ancienneté de classification dans la ou les sections (région(s)) concernées, selon la ou les relèves, sera transféré au Transport général sans affichage. Le chauffeur déplacé 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) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'un déplacement, le salarié recevra le salaire maximum prévu pour la fonction à laquelle il est rétrogradé ou déplacé, ou son salaire actuel, soit le moins élevé des deux.

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 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.

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 le programme de travail prévoit un second voyage au cours de la même journée, 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 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 voyagement 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 15 septembre 1981: 33.372 cents, et à compter du 15 septembre 1982: 36.863 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 habituel dans une semaine, il sera chauffeur "open" 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 "open" est affecté à une section d'urbain ou 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 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 SUPPLEMENTAIRES

A) CHAUFFEURS AFFECTES AU TRANSPORT URBAIN ET DE BANLIEUE

14.01 Les salariés qui travaillent au-delà de leurs heures normales quotidiennes seront payés au taux et demi pour les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire. Les salariés qui font plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire 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 et demi pour les heures fournies en plus de quarante (40) heures par semaine. Il n'y aura pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.

14.03 A) Le travail du dimanche aux opérations actuelles sera rétribué au taux double.

B) Tout travail effectué le samedi, sur des relèves autres que les relèves déjà existantes, sera rémunéré au taux normal majoré de moitié.

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

14.05 A) A compter du ler janvier de chaque année et à tous les mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées seront affichées. Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales parmi les salariés 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) Il est entendu que les heures supplémentaires seront distribuées selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque section. Si la rotation n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible. Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

C) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne, le salarié de cette autre classification pourra réclamer la rémunération pour toutes les heures ainsi effectuées et aura droit au paiement de ces heures supplémentaires, si la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie.

14.06 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.

14.07 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.

14.08 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.

14.09 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 dans le cas de bris d'équipement.

B) CHAUFFEURS AFFECTES AU TRANSPORT INTERURBAIN

14.01 Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux du temps supplémentaire 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 l'article 13.05;

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

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 ville 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) Le travail du dimanche aux opérations actuelles sera rétribué au taux double.

b) Tout travail effectué le samedi, sur des relèves autres que les relèves déjà existantes, sera rémunéré au taux normal majoré de moitié.

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.

14.05

a) A compter du ler janvier de chaque année et à tous les mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées seront affichées. Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales parmi les salariés 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) Il est entendu que les heures supplémentaires seront disbritуées selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque section. Si la rotation n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible. Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

c) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne, le salarié de cette autre classification pourra réclamer la rémunération pour toutes les heures ainsi effectuées et aura droit au paiement de ces heures supplémentaires, si la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie.

14.06 Les chauffeurs auront droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures concésutives 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 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 dans les cas de bris d'équipement.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence pour le choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté de compagnie

dans chaque classification. Le nombre de salariés absents en même temps sera établi selon les besoins de l'entreprise. Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

Cependant, un salarié 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 en vacances en même temps, tel qu'établi.

ANNEXE "E"

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX SALARIES DES DEPARTEMENTS BOULANGERIE ET APPRETAGE DE: LES ALIMENTS STEINBERG

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 7.06, 8.03, 11.01, 11.02, 14.03, 14.04, 14.05 et 16.02, qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les clauses 7.08, 8.10 et 11.07 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE

7.01 A) Poste vacant temporaire pour moins d'une (1) programmation

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles en dehors de la période privilégiée ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur de chaque relève et de chaque secteur de travail. Secteur de travail signifie les sections de travail suivantes:

- chaque chaîne de production de la boulangerie, y inclus les convoyeurs;
- la section production et réception-expédition du département de l'apprêtage;
- la section buanderie du département de l'apprêtage;
- la section réception de la boulangerie;
- la section expédition de la boulangerie;
- la section salubrité de chaque département.

Dans chaque secteur, les postes laissés vacants dans la classe la plus basse après des transferts temporaires, seront comblés par des salariés du "pool" du groupe de départements concerné, tel que prévu à la clause 3.01 de l'Annexe "C" et, si nécessaire, par du temps supplémentaire.

B) Poste vacant temporaire pour une (1) et/ou deux (2) programmations

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles en dehors de la période privilégiée ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même secteur, dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion, sans égard à la relève, pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Secteur de travail signifie les sections de travail telles que définies à 7.01 A). Cette procé-

dure s'appliquera à partir d'une présélection à l'intérieur de chaque secteur.

2) A la Boulangerie et à l'Apprêtage, les postes laissés vacants seront offerts prioritairement par présélection à des salariés réguliers du secteur salubrité, disponibles lors de la programmation. Les postes laissés vacants aprés les transferts temporaires seront comblés par les salariés du "pool" du groupe de départements concerné.

C) Poste vacant temporaire pour trois (3) programmations et plus

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles en dehors de la période privilégiée ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même département dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir le remplaçant des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours. Les postes laissés vacants dans la classe la plus basse, après des transferts temporaires, seront comblés par les salariés du "pool" du groupe de départements concerné, tel que prévu à la clause 3.02 de l'Annexe "C".

2) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.

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

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

   b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre de promotion.

4) Si un salarié régulier est choisi pour remplir un poste vacant temporaire en application de la présente clause 7.01 C), sa candidature ne sera pas considérée pour remplir tout autre poste vacant temporaire en application des clauses 7.01 B) ou C), tant et aussi longtemps que ses services seront requis pour remplir ledit poste vacant temporaire.

D) Poste vacant permanent

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Si nécessaire, l'affichage sera fait simultanément dans tous les départements.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

   a) Salariés réguliers du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause, selon la procédure suivante:

      le choix des candidats à un poste vacant permanent se fait selon l'ordre suivant:

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

ii) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département, selon l'ordre de promotion;

iii) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département, selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la plus haute classification.

b) Salariés réguliers des autres départements de l'unité de négociation et salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, seulement si on n'a pas trouvé de candidats acceptables aux termes de 2) a) ci-avant. Il n'y a pas d'ordre de promotion lors d'affichage interdépartemental; la priorité pour le choix des candidats se fera selon l'ancienneté de compagnie.

c) Salariés des "pools" de l'unité de négociation selon l'ordre d'ancienneté de compagnie.

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 B), 7.01 C) ou 7.01 D), selon le cas, après une période d'essai de dix (10) semaines, au maximum.

7.08 Tous les affichages des postes vacants temporaires ou permanents porteront l'identification de la fonction.

ARTICLE VIII - SECURITE D'EMPLOI

8.03 A) Dans le cas d'une rétrogradation, le salarié à être déplacé peut aller déplacer un salarié de la même classe ayant moins d'ancienneté de classification que lui ou un salarié ayant moins d'ancienneté de classification que lui dans la classe immédiatement inférieure, selon l'ordre de promotion. Le salarié 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 d'une relève à une autre et que ce dernier refuse ce déplacement, ce salarié pourra aller déplacer un salarié de la même classe ayant moins d'ancienneté de classification que lui ou un salarié ayant moins d'ancienneté de classification que lui dans la classe immédiatement inférieure, selon l'ordre de promotion. Le salarié 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 qui a le moins d'ancienneté de classification parmi les salariés 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 refuse d'y être

assigné, il sera alors considéré comme ayant volontairement démissionné.

Un salarié ainsi déplacé pourra réintégrer son poste si celui-ci redevient disponible 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, sauf si, durant cette période, il a obtenu un poste par affichage.

Dans le département de la Boulangerie, un salarié sera considéré comme étant déplacé d'une relève à une autre au sens de la présente clause 8.03 B) seulement lorsque l'heure de début de la première journée de travail de chaque semaine dudit salarié est modifiée de plus d'une (1) heure (avant ou après) par rapport à ce qui existe à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

C) Dans le cas d'une rétrogradation ou d'un déplacement, le salarié recevra le salaire maximum prévu pour la fonction à laquelle il est rétrogradé ou déplacé ou son salaire actuel, soit le moins élevé des deux.

8.10 Si dans les départements de la Boulangerie et de l'Apprêtage, 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: les salariés concernés seront assignés par l'Employeur à une autre tâche dans le département et ils seront alors payés au taux de salaire de leur classification ou selon les modalités de la clause 13.03, selon le cas; de plus, l'Employeur respectera, en autant que possible, le choix de relève de ces salariés. Si l'Employeur n'a plus de travail pour ces salariés au cours de cette période temporaire, les dispositions de la clause 8.04 de la convention collective générale s'appliqueront.

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, des équipes de salubrité. Dans ce cas, l'Employeur devra tenir compte de l'ancienneté de classification pourvu que les exigence de la production le permettent.

B) L'Employeur convient de ne pas programmer de nouvelles relèves qui se terminent après 00h01 le samedi, sans accord préalable de l'Union.

11.07 A) Le travail du dimanche sera rétribué au taux double.

B) Tout travail effectué le samedi, sur des relèves autres que les relèves déjà existantes, sera rémunéré au taux normal majoré de moitié.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.03 Tout travail qui doit être exécuté lors d'un congé statutaire pour les lignes de pain no 1 et no 2, la ligne des beignes, la réception et l'expédition et la salubrité, sera planifié quinze (15) jours à l'avance.

Les salariés qui ne peuvent travailler l'indiqueront à leur contremaître. Avant de remplacer par des salariés aptes à travailler à ces postes et venant d'autres secteurs, cinquante pourcent (50%) des effectifs sur chaque ligne sera requis. Dans un tel cas, les effectifs seront complétés en affectant les salariés par ordre inverse d'ancienneté de compagnie, selon une rotation. Dans le cas où il est impossible de trouver dans les autres secteurs, sur une base volontaire, le nombre de salariés aptes à faire le travail, les salariés requis seront affectés par ordre inverse d'ancienneté de compagnie selon une rotation à l'intérieur du département.

14.04 A) a) A compter du ler janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées seront affichées. Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales parmi les salariés d'une même classification sur chaque relève dans chaque secteur, tels qu'ils sont définis à l'article 7.01 A). Cependant, les réclamations au sujet de la rémunération des heures supplémentaires ne pourront être faites qu'à chaque semestre.

b) Il est entendu que les heures supplémentaires seront distribuées selon une rotation, à l'intérieur de chaque relève et chaque classification dans chaque secteur. Si la rotation n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible. Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

c) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne, le salarié de cette autre classification pourra réclamer la rémunération pour toutes les heures ainsi effectuées et aura droit au paiement de ces heures supplémentaires, si la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie.

d) Pour fins de distribution du temps supplémentaire seulement, le salarié temporairement assigné à une autre classification en application de la clause 7.01 B) ou 7.01 C) est considéré comme un salarié de cette autre classification. Cette disposition ne s'applique qu'aux salariés assignés à l'une ou l'autre des classifications dans les secteurs de travail suivants: chaque chaîne de production de la Boulangerie, y inclus convoyeurs.

B) a) Lors des congés statutaires ou du travail du samedi, les heures supplémentaires qui demeurent disponibles dans un

secteur seront offertes aux salariés réguliers du département par ancienneté de compagnie, selon une rotation.

b) Dans le cas de la Boulangerie, les heures supplémentaires qui demeurent disponibles dans le cas prévu au paragraphe précédent seront offertes par ancienneté de classification en respectant l'ordre de promotion et selon une rotation.

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

B) Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence pour le choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque secteur tel que défini à l'article 7.01 A), sur chacune des relèves. Le nombre de salariés absents en même temps sera établi selon les besoins de l'entreprise. Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines durant la période du 15 mai au 15 septembre. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances. Il est entendu que le remplacement durant la période privilégiée de vacances se fera en respectant l'ordre de promotion dans le secteur de travail.

Le nombre de salariés pouvant aller remplacer sur une autre relève dans le même secteur sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.

ANNEXE "F"

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX SALARIES DES DEPARTEMENTS ATELIER ET INSTALLATION ET ENTRETIEN DES MARCHES

Toutes les dispositions de la convention collective générale s'appliquent aux salariés visés par la présente annexe sauf les clauses suivantes: 7.01, 14.03, 14.05, 14.06 et 14.08 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les dispositions nouvelles suivantes: 14.10, 14.11, 27.01, 27.02, 27.03 et 27.04 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE

7.01 A) 1) Poste vacant temporaire pour deux (2) programmations ou moins

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même métier et d'un même département dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours.

2) Poste vacant temporaire pour plus de deux (2) programmations

a) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même métier et d'un même département dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours.

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

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

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre de promotion;

(c) dans chaque métier et dans chaque département, les postes de la classe la plus basse laissés vacants après des transferts temporaires seront offerts aux salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, si nécessaire, selon l'ancienneté de compagnie et à la condition qu'ils possèdent immédiatement les qualifications nécessaires pour combler le poste à remplir. Toutefois, ces postes seront d'abord offerts aux salariés qui, parmi les salariés réguliers assignés dans un

"pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, ont été préalablement déplacés de l'un ou l'autre des départements suivants: Atelier et Installation, Entretien des marchés ou Service d'entretien.

B) Poste vacant permanent

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables; si nécessaire, l'affichage sera fait simultanément dans tous les départements. De plus, une copie de cet affichage sera incluse dans l'enveloppe de paie de chaque salarié du département Entretien des marchés et tout salarié intéressé de ce département devra soumettre son nom dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de la copie de l'affichage.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

a) Salariés réguliers du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause selon la procédure suivante:

i) la liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente;

ii) le choix des candidats 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 et selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre de promotion;

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre inverse de promotion, en débutant par la plus haute classification.

b) Salariés réguliers des autres départements de l'unité de négociation et salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, seulement si on n'a pas trouvé de candidats acceptables aux termes de 2) a) ci-avant. Il n'y a pas d'ordre de promotion lors d'affichage interdépartemental; la priorité pour l'examen des candidats se fera selon l'ordre d'ancienneté de compagnie.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.03 Le travail du dimanche aux opérations actuelles sera rétribué au taux double.

14.05 A) A compter du ler 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 salariés lorsque possible. Les heures supplémentaires seront distribuées parmi les salariés d'une même classification et d'un même métier de la façon suivante:

a) Salariés en devoir

Les salariés en devoir sont assignés par rotation et par ancienneté de classification. Le salarié en devoir a un droit prioritaire aux heures supplémentaires requises durant la période où il est en devoir. Si le salarié en devoir n'est pas disponible, les heures supplémentaires sont offertes à un autre salarié en suivant l'ordre inverse des heures supplémentaires travaillées et refusées.

Si un salarié 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 et, faute de pouvoir effectuer un tel échange, ses vacances annuelles auront priorité.

b) Génératrice d'urgence

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

c) Vérification de longue fin de semaine

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

d) Travail en cours

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

e) Si des heures supplémentaires sont requises pour d'autres raisons que celles mentionnées en a), b), c) et d), 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 pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie.

C) Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

14.06 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail quotidien recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux et demi ou au taux double, selon le mode de paiement établi en 14.01. 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.

14.08 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 Lorsque l'Employeur requiert d'un salarié qu'il demeure disponible pour des tâches urgentes, en dehors de son programme normal, ce salarié recevra une prime de vingt-sept dollars ($27) durant la semaine et de trente-trois dollars ($33) durant les fins de semaine. Cette clause s'appliquera exclusivement à la région de Montréal.

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 midi (12h00).

ARTICLE XXVII - GENERALITES

27.01 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.

27.02 L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût d'achat d'outils métriques selon les dispositions du Programme d'assistance - Outils métriques des Ouvriers de la Commission du système métrique du Canada.

27.03 Le responsable du service et chef d'équipe de l'entretien des marchés recevra une prime de dix dollars ($10) par semaine, payable également à raison de deux dollars ($2) par jour.

27.04 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 PARTICULIERES AUX SALARIES DU DEPARTEMENT SERVICE D'ENTRETIEN DE: LES ALIMENTS STEINBERG

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, 7.06, 11.01, 11.02, 14.03, 14.04, 14.05, 14.06 et 16.02 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, les nouvelles dispositions suivantes: 7.08, 7.09, 11.07, 11.08, 11.09, 14.10, 14.11, 27.01, 27.02 et 27.03 sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE

7.01 A) Poste vacant temporaire pour deux (2) programmations ou moins

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles en dehors de la période privilégiée ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même métier dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur du secteur sans changer la programmation en cours et un changement de relève ne sera pas requis pour une période de moins d'une semaine de programmation.

2) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire. Aux fins d'application, les secteurs sont les suivants:

- édifice 5400 Hochelaga;
- secteur épicerie et fruits et légumes;
- secteur de la boulangerie.

B) Poste vacant temporaire pour plus de deux (2) programmations

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles en dehors de la période privilégiée ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés d'un même métier dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera à l'intérieur du département sans changer la programmation en cours.

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

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

b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre de promotion.

3) Dans chaque métier, les postes de la classe la plus basse laissés vacants après des transferts temporaires seront offerts aux salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, si nécessaire, selon l'ancienneté de compagnie et à la condition qu'ils possèdent immédiatement les qualifications nécessaires pour combler le poste à remplir. Toutefois, ces postes seront d'abord offerts aux salariés qui, parmi les salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, ont été préalablement déplacés de l'un ou l'autre des départements suivants: Atelier et Installation, Entretien des marchés ou Service d'entretien.

C) Poste vacant permanent

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Si nécessaire, l'affichage sera fait simultanément dans tous les départements.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

a) Salariés réguliers du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause selon la procédure suivante:

i) la liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente.

ii) le choix des candidats 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 et selon l'ancienneté de classification;

(b) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre de promotion;

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département selon l'ordre inverse de promotion en débutant par la plus haute classification.

b) Salariés réguliers des autres départements de l'unité de négociation et salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, seulement si on n'a pas trouvé de candidats acceptables aux termes de 2) a) ci-avant. Il n'y a pas d'ordre de promotion lors d'affichage interdépartemental; la priorité pour l'examen des candidats se fera selon l'ordre d'ancienneté de compagnie.

7.03 La période de probation des salariés sans métier qui tentent de se qualifier pour un poste sera limité à vingt (20) jours travaillés. Dans le cas des salariés de métier, la période de probation sera limitée à soixante-dix (70) jours travaillés.

7.06 Dans le cas d'un nouveau poste à l'essai, l'Employeur convient de procéder à un affichage selon les clauses 7.01 A), 7.01 B) ou 7.01 C), selon le cas, après une période d'essai de dix (10) semaines, au maximum.

7.08 Lorsqu'un poste vacant est attribué par affichage, le salarié 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 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.

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.

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) Le travail du dimanche sera rétribué au taux double.

B) Tout travail effectué le samedi, sur des relèves autres que les relèves déjà existantes, sera rémunéré au taux normal majoré de moitié.

11.09 A) Les salariés qui travaillent lors de leur première journée de congé hebdomadaire seront rémunérés au taux normal majoré de moitié.

B) Les salariés qui travaillent lors de leur deuxième journée de congé hebdomadaire seront rémunérés au taux double.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.03 Le travail du dimanche est considéré comme faisant partie de la semaine normale de travail pour les mécaniciens de machines fixes.

14.04 Le travail effectué lors des congés statutaires fait partie intégrante du programme de travail des mécaniciens de machines fixes. Tout travail effectué lors d'un congé statutaire sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

14.05 A) A compter du ler janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées seront affichées. Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales parmi les salariés 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) Il est entendu que les heures supplémentaires seront distribuées selon une rotation, à l'intérieur de chaque classification selon leur métier respectif, et à l'intérieur de leur secteur. Il est entendu que des listes distinctes seront maintenues à jour pour les heures supplémentaires à être effectuées au taux normal majoré de moitié et au taux double. Si la rotation n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible. Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi seront rémunérées au taux double.

C) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne, le salarié de cette autre classification pourra réclamer la rémunération pour toutes les heures ainsi effectuées et aura droit au paiement de ces heures supplémentaires, si la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie.

14.06 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'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.

14.10 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 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 12h00.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence pour le choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque classification, sur chacune des relèves, dans chaque secteur de travail, selon 5.03 B), et pour chacun des métiers. Cette disposition ne pourra avoir pour effet d'amputer deux relèves consécutives dans un même secteur de tous ses effectifs de travail dans un même métier. Dans une telle éventualité, la priorité du choix ira au salarié possédant le plus d'ancienneté de compagnie entre les salariés affectés à ces deux relèves. Le nombre de salariés absents en même temps sera établi selon les besoins de l'entreprise. Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines durant la période du 15 mai au 15 septembre. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure, une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances. Il est entendu que le remplacement durant la période privilégiée de vacances se fera en respectant l'ordre de promotion dans chaque secteur de travail sauf pour les métiers de peintre et de menuisier pour lesquels ce sera sur la base du département. Le nombre de salariés pouvant aller remplacer sur une autre relève dans le même secteur sera déterminé selon les besoins de l'entreprise.

ARTICLE XXVII - GENERALITES

27.01 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.

27.02 L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût d'achat d'outils métriques selon les dispositions du Programme d'assistance - Outils métriques des ouvriers de la Commission du système métrique du Canada.

27.03 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 les heures ainsi perdues.

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

ANNEXE "H"

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX SALARIES DU DEPARTEMENT 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, 14.05 et 16.02 qui sont remplacées par les suivantes. De plus, la disposition nouvelle suivante, 27.01, est rajoutée.

ARTICLE VII - AFFICHAGE

7.01 A) Poste vacant temporaire

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient, pour un groupe de salariés du même département dont les qualifications sont égales, de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement. Cette procédure s'appliquera 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 semaine de programmation. Dans le département, les postes de la classification la plus basse laissés vacants après des transferts temporaires seront occupés par des salariés du "pool" du département, si nécessaire.

2) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.

3) Le choix des candidats 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, selon l'ordre de promotion.

B) Poste vacant permanent

1) Un affichage sera fait pendant trois (3) jours ouvrables. Si nécessaire, l'affichage sera fait simultanément dans tous les départements.

2) La priorité des candidats à un poste vacant permanent s'établira comme suit:

a) Salariés réguliers du département où le poste est vacant. L'affichage aura lieu d'abord et seulement dans le département en cause selon la procédure suivante:

i) la liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente;

ii) le choix des candidats 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 et selon l'ancienneté de classification;

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

(c) parmi les salariés réguliers des autres classifications du département, selon l'ordre de promotion.

b) Salariés réguliers des autres départements de l'unité de négociation et salariés réguliers assignés dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06, seulement si on n'a pas trouvé de candidats acceptables aux termes de 2) a) ci-avant. Il n'y a pas d'ordre de promotion lors d'affichage interdépartemental; la priorité pour l'examen des candidats se fera selon l'ordre d'ancienneté de compagnie.

c) Salariés des "pools" de l'unité de négociation, selon l'ancienneté de compagnie.

7.02 A) Lorsque le poste vacant permanent représente une promotion, 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), ou aux salariés réguliers qui ont le plus d'ancienneté de compagnie, dans le cas de l'application de la clause 7.01 B), sous-paragraphes 2) b) et c), parmi les candidats 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 un candidat du minimum requis suffira pour le rendre admissible à la promotion;

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 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 SUPPLEMENTAIRES

14.05 A) A compter du ler janvier de chaque année et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires travaillées et refusées seront affichées. Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, à parts égales parmi les salariés 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) Il est entendu que les heures supplémentaires seront distribuées selon une rotation à l'intérieur de chaque relève et chaque classification. Si la rotation n'est pas suivie à la suite d'une erreur, l'Employeur s'assurera de corriger la situation en rémunérant le salarié pour le temps supplémentaire que ce dernier aurait reçu si la procédure avait été suivie. Il est entendu que l'Employeur pourra compter sur la collaboration des salariés lorsque possible. Les heures travaillées au-delà de huit (8) heures un jour de congé hebdomadaire ou un samedi, seront rémunérées au taux double.

C) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne, le salarié de cette autre classification pourra réclamer la rémunération pour toutes les heures ainsi effectuées et aura droit au paiement de ces heures supplémentaires, si la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté de compagnie dans chaque secteur du département et selon chaque classification sur chacune des relèves. Le nombre de salariés absents en même temps sera établi selon les besoins de l'entreprise.

Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

ARTICLE XXVII - DEFINITION

27.01 Pour les fins de l'application des clauses 14.05 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 PARTICULIERES AUX SALARIES DU DEPARTEMENT DE LA CAFETERIA

Il est convenu 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
- 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 trois emplacements suivants:

- 5400 Hochelaga
- 2625 Viau
- 5600 Pierre de Coubertin

mais il ne constitue, 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, 8.03, 8.04, 8.06, 11.01, 13.01, 13.03, 14.06, 15.02, 15.04 et 15.05, 16.02, 16.07, 17.01, 21.05 et 21.06 ainsi que l'Article XVIII qui sont remplacés par les dispositions suivantes. De plus, les nouvelles dispositions suivantes: 7.08, 27.01, 27.02, sont rajoutées.

ARTICLE VII - AFFICHAGE

7.01 A) Poste vacant temporaire pour moins d'une (1) programmation

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, pour moins d'une programmation, l'Employeur fera appel aux salariés à temps partiel faisant partie du département de la Cafétéria, selon l'ancienneté de compagnie.

B) Poste vacant temporaire pour une (1) programmation et plus

1) Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement, à cause de maladie, permis d'absence, vacances annuelles ou toute autre raison stipulée dans la convention collective, l'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté de classification et de l'ordre de promotion pour choisir les remplaçants des salariés absents temporairement, à la condition qu'ils aient les qualifications nécessaires pour combler le poste à remplir. Seuls les salariés du département de la Cafétéria peuvent être considérés.

Les postes laissés vacants par suite de l'application du paragraphe précédent seront comblés par les salariés à temps partiel faisant partie du département de la Cafétéria, selon l'ancienneté de compagnie.

2) La liste des candidats à un poste vacant temporaire est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon temporaire.

3) Le choix des candidats à un poste vacant temporaire 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 et selon l'ancienneté de classification;

ii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria selon l'ordre de promotion.

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 et selon l'ancienneté de classification;

ii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria selon l'ordre de promotion.

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

C) <u>Poste vacant permanent</u>

1) Un affichage sera fait pendant une période de trois (3) jours ouvrables et sera limité aux seuls salariés de la Cafétéria.

2) La liste des candidats à un poste vacant permanent est déterminée par la procédure de présélection des postes pouvant devenir disponibles de façon permanente.

3) Le choix des candidats 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 et selon l'ancienneté de classification;

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

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

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

iii) parmi les salariés réguliers des autres classifications de la Cafétéria selon l'ordre inverse de promotion en débutant par la plus haute classification.

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

D) L'ordre de promotion des salariés réguliers apparaît aux documents I-4 ou I-5, selon le cas.

7.02 Lorsqu'un poste vacant permanent représente une promotion, 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 C) sous-paragraphe 3) a) ou b), ou aux salariés qui ont le plus d'ancienneté de compagnie, dans le cas de l'application de la clause 7.01 C) sous-paragraphe 3) c), parmi les candidats 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 un candidat du minimum requis suffira pour le rendre admissible à la promotion.

2) 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.

ARTICLE VIII - SECURITE D'EMPLOI

8.03 Les clauses 8.03, 8.04 et 8.06 de la convention collective générale ne s'appliquent qu'aux salariés déjà à l'emploi de l'Employeur et travaillant à la Cafétéria en date du 15 septembre 1981.

8.04 Si une réduction de personnel est nécessaire à la Cafétéria, l'Employeur procédera de la façon suivante:

a) les salariés à temps partiel seront d'abord mis à pied par ordre inverse d'ancienneté de compagnie entre eux;

b) par la suite, les salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 seront mis à pied par ordre inverse d'ancienneté de compagnie entre eux;

c) enfin, 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 8.04 de la convention collective générale.

8.06 Dans le cas de fermeture permanente de la Cafétéria ou d'un secteur ou section de la Cafétéria, l'Employeur procédera de la façon suivante:

a) les salariés à temps partiel seront d'abord mis à pied par ordre inverse d'ancienneté de compagnie entre eux;

b) par la suite, les salariés réguliers embauchés après le 15 septembre 1981 seront mis à pied par ordre inverse d'ancienneté de compagnie entre eux;

c) enfin, 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 8.06 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 moins de quarante (40) heures afin de combler les besoins opérationnels.

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.

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 SUPPLEMENTAIRES

14.06 La clause 14.06 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 Salariés Réguliers

Les dispositions des clauses 15.04 et 15.05 de la convention collective générale ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers de la Cafétéria.

15.05 Salariés à temps partiel

i) L'Employeur convient de payer à chaque année, durant la période la plus rapprochée du 15 décembre, un montant égal à 2% du salaire brut gagné par le salarié durant la période comprise entre le ler décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours ou un montant égal à une (1) semaine de salaire au taux normal qu'il gagnait au 30 novembre de l'année en cours, soit le moins élevé des deux, à chaque salarié à temps partiel pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paye du ler janvier au ler décembre inclusivement de l'année en cours.

ii) L'Employeur convient de payer à chaque année, durant la période la plus rapprochée du 15 décembre, un montant égal à 2% du salaire brut gagné par le salarié durant la période comprise entre le ler décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours ou un montant égal à une demie (½) semaine de travail au taux normal qu'il gagnait au 30 novembre de l'année en cours, soit le moins élevé des deux, à chaque salarié à temps partiel dont le nom a été inscrit sur la liste de paye entre le 2 janvier et le 30 juin et y est demeuré jusqu'au ler décembre inclusivement.

iii) Tout salarié à temps partiel absent pour cause de mise à pied lors du paiement du Boni de Noël ne sera admissible à ce bénéfice que lors de son retour au travail.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.02 A) Salariés réguliers

Au moment de la préparation du programme de vacances, la préférence de choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée aux salariés réguliers possédant le plus d'ancienneté de compagnie et selon chaque classification sur chacune des relèves. Le nombre de salariés absents en même temps dans chaque classification et sur chacune des relèves sera établi selon les besoins de l'entreprise. 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. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure une fois le choix des deux (2) premières semaines complété. 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.

16.07 a) Salariés Réguliers

Les dispositions de la clause 16.07 de la convention collective générale ne s'appliquent qu'aux salariés réguliers de la Cafétéria.

b) Salariés à temps partiel

i) Le paiement des vacances des salariés à temps partiel se fera sur la base du pourcentage approprié calculé sur le salaire brut gagné par le salarié durant la période comprise entre le ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ii) Dans le cas des salariés 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 ler mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES

17.01 a) Salariés réguliers

Les dispositions de la clause 17.01 de la convention collective générale s'appliquent aux salariés réguliers de la Cafétéria.

b) Salariés à temps partiel

i) Les dispositions de la clause 17.01 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.

ii) 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 - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

18.01 a) Salariés réguliers

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

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 - SECURITE ET SANTE

21.05
21.06 Les dispositions des clauses 21.05 et 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 XXVII - GENERALITES

27.01 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 trois (3) emplacements de la Cafétéria.

27.02 Les trois (3) emplacements de la Cafétéria ne formant qu'un seul département, les salariés pourront être appelés, selon les besoins, à travailler dans chacun des trois (3) emplacements à l'intérieur d'une 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.

DOCUMENT "I-1"

LISTE DES SALARIES REGULIERS DEJA A L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT A LA CAFETERIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981

NOM	NO D'EMPLOYE
ANTOINE, Jean	035022
BARRON, Jean-Paul	092239
BEAUDOIN, Richard	034744
CAMPAGNA, Louise	106591
CAMPION, Suzanne	091918
CASSISTA, Benoît	093906
CHAPDELAINE, Robert	035024
COLLIN, Gilles	556894
FAUBERT, Claude	100412
GAMACHE, Evelyne	035071
GRENIER, Maurice	034991
GUERNON, Lucien	090050
JACQUES, Yvon	083964
LEGER, Jean	054791
MALLET, Anselme	091934
MARCOUX, Denis	345312
MARSAL, Yves	064485
MARTINO, Giovanni	435115
MATTIE, Robert	107391
PELLETIER, Marcelle	091793
ROBERGE, Laurent	106708
ROUILLARD, Maurice	099952

DOCUMENT "I-2"

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES REGULIERS DEJA A L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT A LA CAFETERIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981

I. Salaire en vigueur à compter du 25 octobre 1981

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1 Préposé aux comptoirs	373.50	378.50	383.50	388.50	393.50	---	---
Classe 2 Caissier	387.50	392.50	397.50	---	402.50	---	---
Classe 3 Manoeuvre	389.50	394.50	399.50	---	404.50	---	---
Classe 4 Placeur de stock	390.00	---	395.00	---	400.00	405.00	410.00
Classe 5 Cuisinier (commandes rapides)	397.50	---	402.50	---	407.50	412.50	417.50
Classe 8 Cuisinier II	416.00	---	421.00	---	426.00	---	431.00
Classe 10 Cuisinier I	419.00	---	424.00	---	429.00	434.00	439.00

II - Salaires en vigueur à compter du 15 septembre 1982

Classification	Début $	3 mois $	6 mois $	9 mois $	12 mois $	15 mois $	18 mois $
Classe 1 Préposé aux comptoirs	418.50	423.50	428.50	433.50	438.50	---	---
Classe 2 Caissier	432.50	437.50	442.50	---	447.50	---	---

Classe 3							
Manoeuvre	434.50	439.50	444.50	---	449.50	---	---
Classe 4							
Placeur de stock	435.00	---	440.00	---	445.00	450.00	455.00
Classe 5							
Cuisinier (commandes rapides)	447.50	---	452.50	---	457.50	462.50	467.50
Classe 8							
Cuisinier II	466.00	---	471.00	---	476.00	---	481.00
Classe 10							
Cuisinier I	469.00	---	474.00	---	479.00	484.00	489.00

DOCUMENT "I-3"

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES REGULIERS EMBAUCHES APRES LE 15 SEPTEMBRE 1981 ET DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

I - Salaires en vigueur à compter du 25 octobre 1981

Préposé aux comptoirs	$5.25
Caissier	5.25
Manoeuvre	5.25
Placeur de stock	5.75
Cuisinier (commandes rapides)	6.25
Cuisinier II	7.00
Cuisinier I	7.75

II - Salaires en vigueur à compter du 15 septembre 1982

Préposé aux comptoirs	$5.83
Caissier	5.83
Manoeuvre	5.83
Placeur de stock	6.39
Cuisinier (commandes rapides)	6.95
Cuisinier II	7.78
Cuisinier I	8.61

DOCUMENT "I-4"

ORDRE DE PROMOTION

POUR LES SALARIES REGULIERS DEJA A L'EMPLOI DE L'EMPLOYEUR ET TRAVAILLANT A LA CAFETERIA EN DATE DU 15 SEPTEMBRE 1981

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Cuisinier II - 8	Cuisinier I - 10
Cuisinier (commandes rapides) - 5	Cuisinier II - 8
Placeur de stock - 4	Cuisinier (commandes rapides) - 5
Manoeuvre - 3	Placeur de stock - 4
Caissier - 2	Manoeuvre - 3
Préposé aux comptoirs - 1	Caissier - 2

DOCUMENT "I-5"

ORDRE DE PROMOTION

POUR LES SALARIES REGULIERS EMBAUCHES APRES LE 15 SEPTEMBRE 1981

POSTULANT POSSIBLE	POSITION OUVERTE
Cuisinier II	Cuisinier I
Cuisinier (commandes rapides)	Cuisinier II
Placeur de stock	Cuisinier (commandes rapides)
Manoeuvre Caissier Préposé aux comptoirs	Placeur de stock

MEMOIRES D'ENTENTE

MEMOIRE 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 débourser de surprime d'assurance en vertu de cette situation.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 2 - Allocation pour utilisation d'automobile

Tel que convenu, le présent mémoire d'entente confirme que dans le cas des salariés des départements Atelier et Installation et Entretien des marchés, le changement suivant est en vigueur:

Trente-deux cents ($0.32) du mille ou vingt cents ($0.20) du kilomètre pour les salariés qui sont éligibles à une réclamation pour l'utilisation de leur automobile.

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

Il est entendu entre les parties de créer un programme d'apprentissage pour les salariés du département Service d'entretien de Les Aliments Steinberg, 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 d'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 répartie 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.

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 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 retourné à son ancien poste, si ledit salarié 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.

MEMOIRE 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.

MEMOIRE 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.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 6 - Commission des droits de la personne

1) Le présent mémoire d'entente affecte les salariés réguliers des classes 1, 1A, 1B, 2.

2) Pour les fins de mise à pied seulement, la date d'ancienneté comme salarié régulier sera la dernière date d'embauchage à titre de salarié. Si la dernière date d'embauchage à titre de salarié précède le 28 juin 1976, alors le 28 juin 1976 sera considéré comme dernière date d'embauchage.

   Si plusieurs salariés obtenaient le 28 juin comme dernière date d'embauchage, leur ancienneté sera départagée selon leur dernière date d'embauchage ou selon les règles prévues à la clause 6.03 3) de la convention collective si leur date est identique.

3) Les dispositions de 2) ci-avant n'auront pas pour effet d'occasionner le déplacement d'un salarié de classe 3 et plus, lequel pourrait à la suite de l'application de ces dispositions avoir moins d'ancienneté de régulier que la personne qui veut le déplacer, mais qui aurait une date d'embauchage antérieure à la personne qui veut le déplacer.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 7 - Commission des droits de la personne

Considérant qu'il y a lieu de donner suite au rapport d'enquête soumis par la Commission des droits de la personne, rapport daté du 2 mai 1980, sous la signature de monsieur Jacques Huard, enquêteur:

Il est mutuellement convenu entre les parties que:

1) L'article VII de la convention collective est modifié afin de prévoir que: "Les candidats à un poste de classe 2 et plus, et provenant des classifica-

tions 1, 2 et 3, à l'occasion d'un affichage à l'intérieur du département, seront choisis selon l'ancienneté de compagnie, sans égard à l'ordre de promotion."

2) Les autres dispositions de l'article VII continuent de s'appliquer "mutatis mutandi".

MEMOIRE D'ENTENTE NO 8 - Commission des droits de la personne

Considérant les conclusions de notre rencontre du 13 janvier 1981, tenue en présence de messieurs Jacques Huard et Jos Lech de la Commission des droits de la personne:

Il est mutuellement convenu entre les parties que:

La question de l'équivalence des tâches devra être discutée entre les parties. Pour les fins de la discussion, les parties étudieront l'évaluation des tâches faite par l'Employeur en 1976.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 9 - Remplacement temporaire des chauffeurs

Il est entendu entre les parties que, avant d'embaucher des salariés de "pool" 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 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 retourneront à leur ancien poste.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 10 - 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.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 11 - Disposition transitoire: nouveau système de "pools"

Chaque salarié régulier assigné dans un "pool" en application de l'ancienne convention collective et qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, conserve encore ses droits d'ancienneté au sens des

clauses 8.04 ou 8.06 de l'ancienne convention collective, sera considéré à tous égards comme un salarié régulier assigné dans un "pool" en application des clauses 8.04 ou 8.06 de la présente convention collective et ce, à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau système de "pool" prévu dans la présente convention.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 12 - 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) Age;
2) Ancienneté;
3) Genre de maladie et/ou accident;
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

MEMOIRE D'ENTENTE NO 13 - Comités de griefs

L'Employeur et l'Union conviennent de mettre sur pied un comité conjoint formé de trois (3) représentants de chacune des deux (2) parties.

Ce comité conjoint étudiera la formation d'un ou de plusieurs comités de griefs pour fins de discuter les griefs à l'étape 3 de la procédure de griefs.

Ce comité conjoint remettra son rapport aux deux (2) parties au plus tard six (6) mois après la date de signature de la présente convention collective.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 14 - Programme de retraite

L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer au début du mois de janvier 1982 pour discuter des modifications qui pourraient être apportées au Programme de retraite actuellement en vigueur.

Il est entendu qu'il ne s'agit pas d'une réouverture de la convention collective et qu'en conséquence, il n'y aura pas de droit de grève ou de lock-out à ce sujet.

MEMOIRE D'ENTENTE NO 15 - Indemnité suite à un accident de travail

Salarié:

No matricule:

Endroit de travail:

A qui de droit,

J'accuse réception d'un chéque au montant de $, représentant ma demande d'indemnisation suite à un accident de travail, et je m'engage à rembourser la compagnie Steinberg 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 l'Employeur 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 la compagnie Steingerg.

J'autorise la compagnie Steinberg à retenir sur mes gains dus le ou les montants qui m'auront été versés en trop par Steinberg.

Date: _____

Signature du salarié: _____

Signature du représentant
de Steinberg: _____

MEMOIRE D'ENTENTE NO 16 - Rétroactivité

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

1) Nombre d'heures travaillées (normales et supplémentaires) entre le 15 septembre et le 24 octobre 1981 multiplié par $1.12 l'heure ou $1.25 l'heure, selon que ces heures ont été travaillées dans une classification de classe 1 à 4 (inclusivement) ou de classe 5 à 15.

2) Nombre de jours durant lesquels il a été absent (absence occasionnelle ou à court terme) entre le 15 septembre et le 24 octobre 1981 et pour lesquels il a été payé par l'Employeur en vertu de la clause 21.05 de l'ancienne convention collective multiplié par $9.00 par jour ou $10.00 par jour, selon que ces absences ont eu lieu alors que ce salarié était assigné dans une classification de classe 1 à 4 (inclusivement) ou de classe 5 à 15.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 1072 24/53

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	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	3 ☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-599-71	
Date	Signature: 81-02-27	Réception: 81-03-02	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
☒ Déposant Union des Employés de Commerce, local 501 T.U.A.C. (UFCW) Att: M. Jean Roch Gauthier, 3398 est, boul. Crémazie, Montréal, P.Q. H2A 1A4	☐ Déposant Steinberg Inc. 1500 rue Atwater, 16e étage, Plaza Alexis Nihon, Montréal, P.Q. H3Z 2W2

Unité de négociation

E.V.: Ile de Montréal et un rayon de 20 milles.
Ententes: salariés réguliers
article VII (modification) article 11.05
Equivalence des tâches.

Région	**Activité**	**Affiliation**
06-06	6328 (8)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-19

gld

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

003(080)

COPIE 4

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

3 ent.

'81 MAR -2 15 35

PAR MESSAGER

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG Inc.
ci-après appelée "la Compagnie"

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501 U.I.E.C.
ci-après appelée "l'Union"

---

1. La présente affecte les salariés réguliers des classes 1, 1a, 1b, 2.

2. Pour les fins de mise à pied seulement, la date d'ancienneté comme salarié régulier sera la dernière date d'embauche à titre de salarié. Si la dernière date d'embauche à titre de salarié précède le 28 juin 1976, alors le 28 juin 1976 sera considéré comme la dernière date d'embauche.

   Si plusieurs salariés obtenaient le 28 juin comme dernière date d'embauche, leur ancienneté sera départagée selon leur dernière date d'embauche ou selon les règles prévues à la clause 6.03 c) de la convention collective si leur date est identique.

3. Les dispositions de 2. ci-haut n'auront pas pour effet d'occasionner le déplacement d'un salarié de classe 3 et plus, lequel pourrait à la suite de l'application de ces dispositions avoir moins d'ancienneté de régulier que la personne qui veut le déplacer, mais qui aurait une date d'embauche antérieure à la personne qui veut le déplacer.

Signé à Montreal, ce 27e jour de février 1981.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG Inc.
ci-après appelée "la Compagnie"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 501 U.I.E.C.
ci-après appelée "l'Union"

- Considérant qu'il y a lieu de donner suite au rapport d'enquête soumis par la Commission des Droits de la Personne, rapport daté du 2 mai 1980, sous la signature de Monsieur Jacques Huard, enquêteur;

- Il est mutuellement convenu entre les parties que:

1. L'article VII de la convention collective est modifié afin de prévoir que: "les candidats à un poste de classe 2 et plus, et provenant des classifications 1, 2 et 3, à l'occasion d'un affichage à l'intérieur du département seront choisis selon l'ancienneté de compagnie, sans égard à l'ordre de promotion.
2. Les autres dispositions de l'article VII continuent de s'appliquer "mutatis mutandis".
3. L'article 11.05 de la convention collective est biffé.

Signé à Montréal, ce 27e jour de février 1981.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG Inc.
ci-après appelée "la Compagnie"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 501 U.I.E.C.
ci-après appelée "l'Union"

- Considérant les conclusions de notre rencontre du 13 janvier dernier, tenue en présence de Monsieur Jacques Huard et Jos Lech de la Commission des Droits de la Personne;

- Il est mutuellement convenu entre les parties que:

  La question de l'équivalence des tâches devra être discutée entre les parties. Pour les fins de la discussion, les parties étudieront l'évaluation des tâches faite par l'Employeur en 1976.

Signé à Montréal, ce 27e jour de février 1981.

POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

24539 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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[x] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-599-71	
Date	Signature: 82-04-14	Réception: 82-04-15	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
[x] Déposant Union des employés de Commerce local 501 - TUAC (UFCW) Att.: M. Réjean Lemire 3398 Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	[ ] Déposant Steinberg Inc 1500 rue Atwater, 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal, Qué H3Z 2W2

Unité de négociation

E.V.: Ile de Montréal et un rayon de 20 milles

LETTRE D'ENTENTE: Programmation 12/12 mécaniciens de machines fixes

Région	Activité	Affiliation
06-06	6328 (8)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: [signature] Date: 82-04-19

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

sq

003 (011)

RECHERCHE

LES ALIMENTS STEINBERG LTEE
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

'82 AVR 15 13 18

PAR MESSAGER

LETTRE D'ENTENTE

PROGRAMMATION 12/12

MECANICIENS DE MACHINES FIXES

Il est entendu entre les parties de mettre en force à partir du 4 avril 1982 une nouvelle programmation, pour les Mécaniciens de Machines Fixes, identifiée par l'expression 12/12.

Les parties s'entendent pour évaluer systématiquement les résultats d'une telle programmation après quatre mois d'essai.

Il est aussi convenu que la présente entente peut être révoquée sur simple avis écrit par l'une ou l'autre partie.

Les principes de la présente entente sont les suivants:

1- La cédule de 3 jours travaillés et 3 jours congés a été acceptée sur une base d'essai tel que le modèle ci-joint.

2- Seulement les primes de nuit seront payées. Le quart de nuit est celui qui débute à 20H00 et se termine à 08H00 le lendemain matin.

3- Remplacement

Le mode de remplacement est défini de la façon suivante:

Le Premier Choix va à celui qui est en congé ("off") ce jour-là et pour qui la relève de remplacement ne suit pas ni ne précède sa relève cédulée.

.../2

Le Deuxième Choix va à celui qui vient de finir sa relève pour les (6) premières heures de la relève de remplacement et à celui dont la relève suit pour les six (6) dernières heures de la relève de remplacement.

D'autre part, si le remplacement s'effectue durant la deuxième journée de congé, le choix s'effectuera sur la base de la liste de temps supplémentaire à taux double.

4- Le dimanche est payé à temps double.

5- Les 7 jours de maladies seront payés sur une base de 12 heures par jour.

6- La semaine de vacances constitue un bloc de 3 jours.

7- Temps supplémentaire:

a) heures travaillées précédant ou suivant la relève soient payées 6 heures à temps et demi et ensuite au taux double.

b) heures travaillées par un employé durant ses jours de congés sont payées:

i) 8 heures à temps et demi et 4 heures au taux double pour la première et la troisième journée.

ii) taux double pour la deuxième journée.

8- Les heures travaillées des jours statutaires sont payées au taux double.

.../3

9- Congé de deuil sont de 12 heures.

10- Les dispositions actuelles de la procédure des appels ("calls") restent en vigueur.

Signé à Montréal, ce 14e jour du mois d'avril, mil neuf cent quatre-vingt-deux.

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

STEINBERG INC.

(1) Nom	Dim.	Lun.	Mard.	Merc.	Jeud.	Vend.	Samd.		Reg	Ot	Dt
Faucher	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20	8-20		40	4	I2
Theriault	Off	8-20	8-20	8-20	Off	Off	Off		36	0	0
Cormier	8-20	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Beaudin	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off		36	0	0
(2) Faucher	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off		36	0	0
Theriault	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20		40	4	4
Cormier	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20	8-20	Off		36	0	8
Beaudin	8-20	8-20	8-20	Off	Off	Off	20-24		28	0	I2
(3) Faucher	Off	Off	8-20	8-20	8-20	Off	Off		36	0	0
Theriault	8-20	8-20	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Cormier	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off		36	0	0
Beaudin	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20		40	4	I2
(4) Faucher	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off		36	0	0
Theriault	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20	8-20		40	4	I2
Cormier	Off	8-20	8-20	8-20	Off	Off	Off		36	0	0
Beaudin	8-20	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24		28	0	I2

Off = Ot -8 + Dt 4

Off = Dt I2

(1) Nom	Dim.	Lun.	Mard.	Merc.	Jeud.	Vend.	Samd.		Reg	Ot	Dt
Faucher	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20	8-20		40	4	I2
Theriault	Off	8-20	8-20	8-20	Off	Off	Off		36	0	0
Cormier	8-20	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Beaudin	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off		36	0	0
(2) Faucher	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off		36	0	0
Theriault	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20		40	4	4
Cormier	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20	8-20	Off		36	0	8
Beaudin	8-20	8-20	8-20	Off	Off	Off	20-24		28	0	I2
(3) Faucher	Off	Off	8-20	8-20	8-20	Off	Off		36	0	0
Theriault	8-20	8-20	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Cormier	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off		36	0	0
Beaudin	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20		40	4	I2
(4) Faucher	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off		36	0	0
Theriault	0-8 20-24	0-8 Off	Off	Off	8-20	8-20	8-20		40	4	I2
Cormier	Off	8-20	8-20	8-20	Off	Off	Off		36	0	0
Beaudin	8-20	Off	Off	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24		28	0	I2

Off = Ot -8 + Dt 4

Off = Dt I2

Nom	Dim.	Lund.	Mard.	Merc.	Jeud.	Vend.	Samd.		Reg	Ot	Dt
(5) Faucher	8-20	8-20	8-20	Off	(Off)	Off	20-24		28	0	I2
Theriault	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off		36	0	0
Cormier	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20		40	4	4
Beaudin	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20	8-20	Off		36	0	8
(6) Faucher	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20		40	4	I2
Theriault	Off	(Off)	8-20	8-20	8-20	Off	Off		36	0	0
Cormier	8-20	8-20	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Beaudin	Off	(Off)	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off		36	0	0
(7) Faucher	8-20	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Theriault	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off		36	0	0
Cormier	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20	8-20		40	4	I2
Beaudin	Off	8-20	8-20	8-20	Off	(Off)	Off		36	0	0
(8) Faucher	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20	8-20	Off		36	0	8
Theriault	8-20	8-20	8-20	Off	(Off)	Off	20-24		28	0	I2
Cormier	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off		36	0	0
Beaudin	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20		40	4	4

Off = Ot 8 + Dt 4 (Off) = Dt I2

Nom	Dim.	Lund.	Mard.	Mercd.	Jeud.	Vend.	Samd.		Reg	Ot	Dt
(9) Faucher	Off	(Off)	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off		36	0	0
Theriault	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20		40	4	I2
Cormier	Off	(Off)	8-20	8-20	8-20	Off	Off		36	0	0
Beaudin	8-20	8-20	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24		28	0	I2
(10) Faucher	Off	8-20	8-20	8-20	Off	(Off)	Off		36	0	0
Theriault	8-20	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Cormier	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off		36	0	0
Beaudin	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20	8-20		40	4	I2
(11) Faucher	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20		40	4	4
Theriault	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20	8-20	Off		36	0	8
Cormier	8-20	8-20	8-20	Off	(Off)	Off	20-24		28	0	I2
Beaudin	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off		36	0	0
(12) Faucher	8-20	8-20	Off	(Off)	Off	20-24	0-8 20-24		28	0	I2
Theriault	Off	(Off)	20-24	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	Off		36	0	0
Cormier	0-8 20-24	0-8 20-24	0-8 Off	(Off)	Off	8-20	8-20		40	4	I2
Beaudin	Off	(Off)	8-20	8-20	8-20	Off	Off		36	0	0

Off = Ot 8 + Dt 4 (Off) = Dt I2

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 24539

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-599-71
Date	Signature: 83-08-10	Réception: 83-08-18	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce local 501 TUAC (UFCW) Att: M. Albert Poirier 3398 est, boul. Crémazie Montréal, QC. H2A 1A4	☐ Déposant Steinberg Inc 1500 Atwater, 16e étage Montréal, QC. (Plaza Alexis-Nihon) H3Z 2W2

Unité de négociation

- E.V. Ile de Mtl et un rayon de 20 milles

- Entente: Délais de dépôt de griefs

Région	Activité	Affiliation
06-06	6328 (8)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg Date: 83-09-15

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

003 (011)

RECHERCHE

5-99-71

'83 AOU 18 15 22

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
STEINBERG INC.
ET
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501

"SANS PREJUDICE"

Les délais de dépôt de griefs selon la procédure de griefs (article 9) sont extensionnés jusqu'au 8 septembre 1983. Cette extension ne vaut que pour les griefs des salariés de l'unité d'accréditation déplacés suite à la fermeture de la Boulangerie et ne pourra être invoquée comme précédent.

Signée à Montréal le 10 août 1983.

STEINBERG INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 2453-9 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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 3 ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-599-71
Date	Signature: 83-09-21	Réception: 83-09-21	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce local 501 T.U.A.C.(UFCW) Att: M. Jules Lavoie Prés. 3398 est Boul. Crémazie Montréal,Québec H2A 1A4	☐ Déposant Les Aliments Steinberg Limitée 1500 Atwater 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal,Québec H3Z 2W2

Unité de négociation

Etablissement visé: IledeMtl et un rayon de 20 milles

ENTENTE: Grief suite cessation de "Les aliments Steinberg" Limitée

ENTENTE: Mises à pied du 7 février 1983
ENTENTE: Mises à pied du 8 août 1983

Région	Activité	Affiliation
06-06	6328 (8)	9

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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Steinberg Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen /ms

Date: 83-10-31

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

003 (011)

RECHERCHE

MÉMOIRE D'ENTENTE

599-71

2 ententes

ENTRE: LES ALIMENTS STEINBERG LIMITÉE
(ci-après appelé "L'Employeur")

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

'83 SEP 21 15 42
PAR MESSAGER

Considérant la cessation des opérations de "Les Aliments Steinberg Limitée" survenue le 16 juillet 1983,

Considérant que suite à cette cessation d'opération l'Union a formulé en date du 8 août 1983 un (1) grief original relativement à la cessation des opérations de la boulangerie; No. 27894,

Considérant que par ce grief, l'Union prétend que la cessation des opérations de la boulangerie a été faite en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que la cessation des opérations de la boulangerie n'est pas une violation des dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission de ce grief original, continuer à soumettre un grief au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ce grief, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider qu'un tel grief aurait dû être renouvelé à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins du grief original mentionné au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ce grief original concernant les événements mentionnés aux présentes soit renouvelé à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ce grief soit arbitrable, que l'arbitre a juridiction pour l'entendre ni qu'il soit fondé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

LES ALIMENTS STEINBERG LIMITEE

Armand Vincent

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

Jules Savoie

Denis Barbe

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: LES ALIMENTS STEINBERG LIMITÉE
(ci-après appelé "L'Employeur")

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

'83 SEP 21 15 39
PAR MESSAGER

Considérant les mises à pied du 7 février 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.A.P. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.L. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: LES ALIMENTS STEINBERG LIMITÉE
(ci-après appelé "L'Employeur")

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

PAR MESSAGER '83 SEP 21 15 39

Considérant les mises à pied du 7 février 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.A.P. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.L. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins des griefs originaux mentionnés au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ces griefs originaux concernant les événements mentionnés aux présentes soient renouvelés à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ces griefs soient arbitrables, que l'arbitre a juridiction pour les entendre ni qu'ils soient fondés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

LES ALIMENTS STEINBERG LIMITEE

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

MÉMOIRE D'ENTENTE

'83 SEP 21 15 43
PAR MESSAGER

ENTRE: LES ALIMENTS STEINBERG LIMITÉE
(ci-après appelé "L'Employeur")

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant les mises à pied du 8 août 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.P.C. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.C. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins des griefs originaux mentionnés au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ces griefs originaux concernant les événements mentionnés aux présentes soient renouvelés à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ces griefs soient arbitrables, que l'arbitre a juridiction pour les entendre ni qu'ils soient fondés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

LES ALIMENTS STEINBERG LIMITEE

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

DÉPÔT 24539 Dépôt N°:

...ié que le Commissaire Général du Travail a reçu
...uivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous ☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement 2 ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-71
Date	Signature: 83-09-21 / Réception: 83-09-21	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce local 501 T.U.A.C. (UFCW) Att: Jules Lavoie Prés. 3398 est Crémazie Montréal,Québec H2A 1A4	☐ Déposant Steinberg Inc. Division Miracle Mart 1500 Atwater 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal,Québec H3Z 2W2

Unité de négociation

Etablissement visé: Ile de Mtl et un rayon de 20 milles

Entente: mises à pied le 7 février 1983

Entente: mises à pied le 8 août 1983

Région	Activité	Affiliation
06-06	6328(8)	9

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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Steinberg Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette Mcmullen /ms	83-10-31

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

003 (011)

RECHERCHE

MÉMOIRE D'ENTENTE

599-71
2 Ententes

ENTRE: STEINBERG INC.,
DIVISION MIRACLE MART
(ci-après appelée "L'Employeur")

'83 SEP 21 15 46
PAR MESSAGER

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant les mises à pied du 7 février 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.A.P. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.L. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins des griefs originaux mentionnés au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ces griefs originaux concernant les événements mentionnés aux présentes soient renouvelés à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ces griefs soient arbitrables, que l'arbitre a juridiction pour les entendre ni qu'ils soient fondés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

Jules Savoie

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: '83 SEP 21 15 45

PAR MESSAGER

STEINBERG INC.,
DIVISION MIRACLE MART
(ci-après appelée "L'Employeur")

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant les mises à pied du 8 août 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.P.C. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.C. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins des griefs originaux mentionnés au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ces griefs originaux concernant les événements mentionnés aux présentes soient renouvelés à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ces griefs soient arbitrables, que l'arbitre a juridiction pour les entendre ni qu'ils soient fondés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

Jules Savoie

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 24539

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-71
Date	Signature: 83-09-21 / Réception: 83-09-21	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce local 501 T.U.A.C.(UFCW) Att: M. Jules Lavoie Prés. 3398 est Boul. Crémazie Montréal,Québec H2A 1A4	☐ Déposant Steinberg Inc. Division Québec 1500 Atwater 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal,Québec H3Z 2W2

Unité de négociation

Etablissements visés: Ile de Mtl et un rayon de 20 milles

Entente: Cessation de livraison de la boulangerie de steinberg
Entente: Mises à pied du 7 février 1983
Entente: Mises à pied du 8 août 1983

Région	Activité	Affiliation
06-06	6328(8)	9

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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Steinberg Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms	83-10-31

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

003 (011)

RECHERCHE

S99-71
3 Ententes

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: STEINBERG INC.,
DIVISION DU QUÉBEC
(ci-après appelée "L'Employeur")

'83 SEP 21 15 49
PAR MESSAGER

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant la cessation des livraisons de produits de boulangerie aux magasins Steinberg survenue le ou vers le 16 juillet 1983,

Considérant que suite à cette cessation des livraisons l'Union a formulé en date du 8 août 1983 un (1) grief original relativement à la cessation des livraisons de produits de boulangerie dans les magasins Steinberg; No. 27893,

Considérant que par ce grief, l'Union prétend que la cessation des livraisons de produits de boulangerie par d'autres personnes que les travailleurs syndiqués du Local 501 a été faite en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que la cessation des livraisons de produits de boulangerie par d'autres personnes que les travailleurs syndiqués du Local 501 n'est pas une violation des dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission de ce grief original continuer à soumettre un grief au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ce grief, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider qu'un tel grief aurait dû être renouvelé à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins du grief original mentionné au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ce grief original concernant les événements mentionnés aux présentes soit renouvelé à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ce grief soit arbitrable, que l'arbitre a juridiction pour l'entendre ni qu'il soit fondé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

STEINBERG INC.
DIVISION DU QUEBEC

R. Lavallée

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

Jules Fargie

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: STEINBERG INC.,
DIVISION DU QUÉBEC
(ci-après appelée "L'Employeur")

'83 SEP 21 15 49
PAR MESSAGER

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant les mises à pied du 7 février 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.A.P. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.L. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins des griefs originaux mentionnés au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ces griefs originaux concernant les événements mentionnés aux présentes soient renouvelés à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ces griefs soient arbitrables, que l'arbitre a juridiction pour les entendre ni qu'ils soient fondés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

STEINBERG INC.
DIVISION DU QUEBEC

R. Lavallée

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

Jules Fargie

Denis Bau

MÉMOIRE D'ENTENTE

'83 SEP 21 15 49

ENTRE: PAR MESSAGER

STEINBERG INC.,
DIVISION DU QUÉBEC
(ci-après appelée "L'Employeur")

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant les mises à pied du 8 août 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.P.C. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.C. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

MÉMOIRE D'ENTENTE

'83 SEP 21 15 49

ENTRE: PAR MESSAGER

STEINBERG INC.,
DIVISION DU QUÉBEC
(ci-après appelée "L'Employeur")

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.
(ci-après appelée "L'Union")

Considérant les mises à pied du 8 août 1983 et les déplacements survenus suite à ces mises à pied,

Considérant que suite à ces mises à pied et à ces déplacements l'Union a formulé deux (2) griefs originaux (un relativement aux mises à pied No. M.P.C. 1 et l'autre relativement aux déplacements No. D.P.C. 1 pour chacun des départements de l'unité de négociation),

Considérant que, par ces griefs, l'Union prétend que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en violation de la convention collective,

Considérant que l'Employeur prétend au contraire que ces mises à pied et ces déplacements ont été faits en respectant toutes les dispositions de la convention collective,

Considérant cependant que, par crainte de perdre certains droits, l'Union a, depuis la soumission des deux (2) griefs originaux, continuer à soumettre des griefs au même effet et en rapport avec les mêmes événements et ce à tous les dix (10) jours,

Considérant que l'Employeur, même s'il conteste à plusieurs égards ces griefs, n'a pas l'intention par ailleurs de plaider que de tels griefs auraient dû être renouvelés à tous les dix (10) jours.

Les parties conviennent pour les fins des griefs originaux mentionnés au présent Mémoire d'Entente uniquement, qu'il n'est pas nécessaire que ces griefs originaux concernant les événements mentionnés aux présentes soient renouvelés à tous les dix (10) jours et ce jusqu'à la date de la sentence arbitrale advenant le cas où les parties procèderaient à l'arbitrage.

Il est bien entendu que l'Employeur par le présent Mémoire d'Entente, n'admet à aucun moment que ces griefs soient arbitrables, que l'arbitre a juridiction pour les entendre ni qu'ils soient fondés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 21 jour du mois sept 1983

STEINBERG INC.
DIVISION DU QUEBEC

R. Lavallée

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (U.F.C.W.)

Jules Savoie

Denis Bourbeau

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

DÉPÔT 24539 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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[x] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-599-71	
Date	Signature: 84-04-04	Réception: 84-04-18	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Union des Employés de Commerce, local 501 TUAC (UFCW) Att.: M. Jean-Roch Gauthier 3398 Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	[ ] Déposant Steinberg Inc 1500 Atwater, 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal, Qué H3Z 2W2
[x] Déposant, si autre que les parties Steinberg Inc Division du Québec Att.: M. Robert Lavallée Serv. Ressources Humaines 5400 rue Hochelaga Montréal, Qué H1N 1V9	E.V.: Ile de Mtl. et un rayon de 20 milles Région: 06-06 Activité: 6328 (8) Affiliation: 9

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: Transport interurbain - Val d'Or

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg

Date: 84-05-14

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

003 (113)

RECHERCHE

599-71

'84 AVR 18 11 32

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: STEINBERG INC.
(ci-après appelée l'Employeur)

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C.,
(ci-après appelée l'Union)

TRANSPORT INTERURBAIN - VAL D'OR

Le présent mémoire d'entente a pour but d'établir les conditions de travail particulières des chauffeurs en ce qui a trait au transport des marchandises au supermarché de Val d'Or;

1.- L'Employeur utilisera les critères décrits à la clause 7.02, nos. 1 et 2, de la convention collective pour les motifs suivants :

a) sélection des chauffeurs pour les postes disponibles;

b) maintien des chauffeurs en poste;
(N.B. Le rendement antérieur comprend le dossier d'absentéisme)

Un chauffeur en poste qui ne rencontre pas ces critères (7.02, nos. 1 et 2) sera retiré du poste et rétrogradé au général sans affichage, après consultation avec l'agent d'affaires de l'Union et les délégués syndicaux du département;

2.- Tout délai de 1 heure et trente (30) minutes ou moins par rapport à l'heure de départ normalement programmée ne sera pas rémunéré;

.../2

3.- Le chauffeur n'aura habituellement pas à décharger la marchandise à l'arrivée au supermarché. Cependant, ce dernier devra être disponible pour effectuer toute tâche reliée à son travail et requise par le supermarché.

4.- 1) Le présent mémoire d'entente sera valide pour la durée de la convention collective présentement en vigueur;

2) Avant l'expiration du présent mémoire d'entente, l'Employeur sollicitera auprès des transporteurs publics des soumissions concernant le transport de marchandises au supermarché de Val d'Or;

a) Si l'Employeur décide de retenir une des ces soumissions, il la soumettra à l'Union au moins six (6) semaines avant l'expiration du présent mémoire d'entente;

L'Union devra proposer à l'Employeur, dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de cette soumission, les modifications aux conditions de travail des chauffeurs concernés qui, selon elle, permettraient d'effectuer ce transport à des coûts égaux ou moindres que ceux spécifiés dans cette soumission;

L'Employeur considérera cette proposition de l'Union en tenant compte, par ailleurs, de tous les autres coûts inhérents à ce transport et si l'ensemble de ces coûts de transport sont, selon l'Employeur, égaux ou moindres que ceux spécifiés dans cette soumission, les chauffeurs continueront à effectuer ce transport selon les nouvelles conditions de travail proposées par l'Union et un nouveau mémoire d'entente à cet effet sera signé entre les parties;

Si l'Union ne soumet aucune telle proposition à l'Employeur dans le délai susmentionné ou si l'ensemble des coûts de transport sont, selon l'Employeur, supérieurs à ceux spécifiés dans cette soumission, le mémoire d'entente prendra fin automatiquement à la date de son expiration et l'Employeur pourra confier ce transport aux transporteurs publics.

.../3

b) Si l'Employeur décide de ne retenir aucune telle soumission, les chauffeurs continueront à effectuer ce transport et ce, aux mêmes conditions de travail que celles qui existaient immédiatement avant, sous réserve de la durée de la convention collective;

5.- Le présent mémoire d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 1er décembre 1981. L'Employeur et l'Union s'engagent à reconduire le présent mémoire d'entente dans la prochaine convention collective et pour la durée de ladite convention collective à moins d'entente contraire entre les parties au cours de la négociation de la prochaine convention collective.

6.- La procédure de grief et d'arbitrage tel que décrite à la convention collective s'applique à ce mémoire d'entente. Dans le cas où l'une des parties recourait à l'arbitrage, les parties s'entendent pour procéder le plus rapidement possible audit arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties au présent mémoire d'entente ont signé, ce 4 ième jour du mois de AVRIL 1984.

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

par: J. Lauthier
Robert Mobley
Raymond Bienvenue
Gilles Leblanc
Reginald Jardy

STEINBERG INC.

par: Denis Parent
Maurice Gosselin
F. Talbot
R. Lavallée

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 24539

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-71
Date	Signature: 82-11-16 / Réception: 82-11-18	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant	☐ Déposant
Union des employés de Commerce local 501 - T.U.A.C. (UFCW) Att.: M. Jean Roch Gauthier 3398 Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	Steinberg Inc 1500 Atwater, 16e étage Plaza Alexis Nihon Montréal, Qué H3Z 2W2

Unité de négociation

E.V.: Ile de Montréal et un rayon de 20 milles

ENTENTE: Régime de retraite des employés

Région	Activité	Affiliation
06-06	6328 (8)	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lizette David — Date: 83-03-03

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

003 (011)

RECHERCHE

599-71

MÉMOIRE D'ENTENTE

'82 NOV 18 15 16

ENTRE: STEINBERG INC., société dûment constituée conformément à la législation, ayant son siège social au 1500, avenue Atwater, Montréal, Québec.

(ci-après appelée la Compagnie)

ET: L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 501 (TUAC) affiliée à l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, ayant son siège social administratif et emplacement d'affaires au 3398, boul. Crémazie est, Montréal, Québec.

(ci-après appelé l'Union)

ATTENDU QUE la Compagnie et l'Union ont conclu une convention collective incluant des dispositions selon lesquelles la Compagnie doit cotiser à la caisse du Régime de retraite administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC) et à la caisse du Régime de participation différée aux bénéfices administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC) à compter du 1er janvier 1979;

ATTENDU QUE lesdites dispositions requièrent que la Compagnie et l'Union concluent la présente entente, complémentairement à ladite convention collective, afin de permettre le maintien desdites caisses en fiducie pour recevoir les cotisations versées régulièrement et de payer des prestations à certains membres de l'Union ou aux noms de ceux-ci; et

ATTENDU QUE, en conformité avec ce qui précède la Compagnie et l'Union ont conclu la présente entente:

Considérant l'exposé ci-dessus et les stipulations des parties contenues dans la convention collective et dans les présentes, les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le Mémoire d'entente et déclaration de fiducie relative à la caisse du Régime de retraite administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC),

L'alinéa 4.04 doit lire:

4.04 Les fiduciaires doivent garder ou faire garder des livres et des registres comptables authentiques et exacts, indiquant dans le détail, l'actif et le passif de la caisse en fiducie, les recettes et les débours et toutes les transactions qui doivent être vérifiées annuellement dans les 150 jours suivants la clôture de l'exercice financier, ou plus souvent, par le vérificateur. La Compagnie et l'Union doivent, chacune, recevoir un exemplaire de l'état financier vérifié. Les registres et les comptes du Régime de retraite seront gardés par la Compagnie ou par un autre administrateur choisi par les fiduciaires.

Le paragraphe (3) de l'alinéa 9.02 doit lire:

(3) Sous réserve de l'approbation de la Régie des rentes du Québec ou de toute autre autorité compétente, utiliser le solde de la Caisse en fiducie tel que prévu aux alinéas 13.3 et 13.4 de l'annexe "A" du Régime de retraite.

Dans l'annexe "A", Régime de retraite administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC),

L'alinéa 1.5 doit lire:

1.5 "Conjoint" signifie la personne légalement mariée à celui-ci ou la personne de sexe différent de l'employé avec laquelle l'employé co-habite, soit celle dont l'identité est rapportée par le membre au Comité de Fiducie, le cas échéant, la signification donnée à ce terme dans la Loi du Régime de rentes du Québec, telle qu'interprétée de temps à autre par la Régie des rentes du Québec.

L'alinéa 1.12 doit lire:

1.12 "Gains du membre" ou "gains" désignent le montant du salaire ou du traitement de base reçu par l'employé pendant la période où il est membre du Régime de retraite, y compris la paye de vacances, mais à l'exclusion de la rémunération pour heures supplémentaires, les gratifications, les primes d'équipe et autres paiements de même nature. Les gains incluent également ce que le membre est considéré comme ayant reçu durant un congé de maternité autorisé et durant toute période où il a reçu des prestations d'un programme d'assurance-invalidité à court ou à long terme, financé par la Compagnie y inclus les prestations reçues de la Commission d'accident du travail, en supposant que ces gains étaient au même taux que ce qu'il recevait immédiatement avant son incapacité.

L'alinéa 1.19 doit lire:

1.19 "Régime de retraite contributif de l'État" désigne le Régime de pension du Canada ou le Régime de rentes du Québec.

Le paragraphe (ii) de l'alinéa 1.22 doit lire:

(ii) Le service continu après la date d'entrée en vigueur, durant lequel l'employé a été membre du Régime de participation différée aux bénéfices administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC), y compris le service durant un congé de maternité autorisé ainsi que le service durant lequel le membre a reçu des prestations d'un programme d'assurance-invalidité à court ou à long terme financé par la Compagnie y inclus les prestations reçues de la Commission d'accident du travail.

L'alinéa 5.4 doit lire:

5.4 Un membre qui quitte son emploi avec la Compagnie sans recevoir de remboursement du Régime, puis le reprend à l'intérieur de 24 mois, sera réintégré au Régime dès son retour au travail, sans perte d'année de service antérieure pour fins de droits acquis et de service reconnu.

Les paragraphes i) et ii) de l'alinéa 7.1 doivent lire:

i) 1.75% de ses gains annuels pour chaque année de service reconnu après le ler janvier 1979 et

ii) 1.75% du taux de ses gains annuels au ler janvier 1979 pour chaque année de service antérieure et de service reconnu avant le ler janvier 1979.

Le paragraphe ii) de l'alinéa 7.3 doit lire:

ii) la somme de

a) 0.5% du taux des gains annuels du membre au ler janvier 1979 qui n'excède pas le maximum des gains admissibles en 1979, multiplié par le nombre d'année de service antérieur et de service reconnu avant le ler janvier 1979, et

b) 2% de la rente qui aurait été payable, en vertu dudit régime d'état, au membre si celui-ci avait atteint 65 ans au cours de l'année de sa retraite ou de sa cessation antérieure d'emploi, ou au cours de l'année ou le membre atteint 65 ans si antérieur, multiplié par le nombre d'années de service reconnu postérieur au 1er janvier 1979.

L'alinéa 9.1 doit lire:

9.1 Au moment de la cessation d'emploi pour toute autre raison que le décès ou la retraite, le membre qui a moins de dix (10) années de service reconnu depuis sa date d'emploi la plus récente reçoit de la caisse en fiducie le remboursement intégral de ses propres cotisations qui ont été déposées à son nom dans le Régime de retraite au moment du virement de son compte du Régime de retraite par participation aux bénéfices des employés de Steinberg Inc. au Régime de retraite, en plus de l'intérêt accumulé dans son compte depuis la fin de l'exercice financier au cours duquel lesdites cotisations ont été versées jusqu'à ladite date de cessation d'emploi. L'intérêt est crédité au taux de 3% jusqu'au 31 décembre 1965, 4% du 1er janvier 1966 au 31 décembre 1978, 5% du 1er janvier 1979 au 31 décembre 1981 et, par la suite du taux de rendement net réalisé par la caisse sur la valeur aux livres durant l'année fiscale précédente, moins 2%.

L'alinéa 10.1 doit lire:

10.1 En cas de décès d'un membre avant la retraite, sa succession ou son bénéficiaire désigné, selon le cas, perçoit de la caisse en fiducie le plus élevé de:

i) le montant inscrit à son compte par suite du virement de son compte du Régime de retraite par participation aux bénéfices des employés de Steinberg Inc. au Régime de retraite de même que l'intérêt crédité à son compte du 1er janvier 1979 jusqu'à la date du décès et

ii) La valeur commuée telle que déterminée par l'actuaire, d'une rente certaine, payable pour une période de 10 ans égale à la rente qui aurait été versée au membre s'il avait pris sa retraite le plus tôt possible selon les dispositions de l'alinéa 6.2.

L'alinéa 11.1 doit lire:

11.1 Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, un membre qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation continue d'être membre du régime de retraite jusqu'à ce que ledit membre cesse d'être employé de la Compagnie ou cesse d'occuper une fonction permanente de l'Union.

L'alinéa 11.3 doit lire:

11.3 Un membre qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation mais reste au service de la Compagnie ou occupe une fonction permanente de l'Union, puis redevient plus tard membre de ladite unité commencera, dès son retour, à accumuler des prestations supplémentaires en vertu du régime.

L'alinéa 11.4 doit lire:

11.4 Un membre qui est mis à pied conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur entre la Compagnie et l'Union sera considéré comme membre inactif du Régime de retraite, jusqu'à ce qu'il soit rappelé au travail et reprenne son travail à la Compagnie, ou jusqu'à ce qu'il perde son droit de rappel en vertu de la convention collective, auquel cas son emploi est considéré comme ayant pris fin à la date où il a perdu son droit de rappel. Un membre inactif autre qu'un salarié régulier de pool, qui est rappelé au travail et reprend son travail, accumule des prestations en vertu du Régime de retraite pour la période au cours de laquelle il est considéré comme inactif alors qu'un membre inactif qui n'est pas rappelé au travail et qui ne reprend pas son travail ou qui

perd son droit de rappel, n'accumule pas de prestations en vertu du Régime de retraite pour la période au cours de laquelle il est considéré comme inactif. Aux fins de cet alinéa, un salarié régulier de pool aura la même définition que dans la convention collective.

Dans le Mémoire d'entente et déclaration de fiducie relative à la caisse du Régime de participation différée aux bénéfices administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC),

L'alinéa 4.04 doit lire:

4.04 Les fiduciaires doivent garder ou faire garder des livres et des registres comptables authentiques et exacts, indiquant dans le détail, l'actif et le passif de la caisse en fiducie, les recettes et les débours et toutes les transactions qui doivent être vérifiées annuellement dans les 150 jours suivants la clôture de l'exercice financier, ou plus souvent, par le vérificateur. La Compagnie et l'Union doivent, chacune, recevoir un exemplaire de l'état financier vérifié. Les registres et les comptes du Régime de retraite seront gardés par la Compagnie ou par un autre administrateur choisi par les fiduciaires.

Dans l'annexe "A" le Régime de participation différée aux bénéfices administré conjointement par Steinberg Inc. et l'Union des Employés de Commerce, Local 501 (TUAC),

L'alinéa 1.14 doit lire:

1.14 "Gains du membre" ou "gains" désignent le montant du salaire ou du traitement de base reçu par l'employé pendant la période où il est membre du Régime de participation différée, y compris la paye de vacances, mais à l'exclusion de la rémunération pour heures supplémentaires, les gratifications, les primes d'équipe et autres paiements de même nature. Les gains incluent également ce que le membre est considéré comme ayant reçu durant un congé de maternité autorisé et durant toute période où il a reçu des prestations d'un programme d'assurance-invalidité à court ou à long terme, financé par la Compagnie y inclus les prestations reçues de la Commission d'accident du travail, en supposant que ces gains étaient au même taux que ce qu'il recevait immédiatement avant son incapacité.

L'alinéa 5.4 doit lire:

5.4 Un membre qui quitte son emploi avec la Compagnie sans recevoir de remboursement du régime, puis le reprend à l'intérieur de 24 mois, sera réintégré au Régime dès sont retour au travail, sans perte d'année de service antérieure pour fins de droits acquis et de service reconnu.

L'alinéa 6.6 doit lire:

6.6 Un membre retraité qui redevient employé après la retraite est réintégré au Régime dès son retour au travail et ses années de participation au régime antérieures à sa première retraite seront reconnues uniquement aux fins de déterminé son éligibilité à des prestations en vertu de l'alinéa 15.2 lors de son subséquent départ.

L'alinéa 15.1 doit lire:

15.1 Au moment de la cessation d'emploi pour toute autre raison que le décès ou la retraite, le membre reçoit de la caisse en fiducie le remboursement intégral de ses propres cotisations avec l'intérêt calculé à partir de la fin de l'exercice financier au cours duquel lesdites cotisations ont été versées jusqu'à ladite date de cessation d'emploi. L'intérêt sera calculé à un taux annuel de 3% jusqu'au 31 décembre 1965, à un taux annuel de 4% au 1er janvier 1966 jusqu'au 31 décembre 1978, 5% du 1er janvier 1979 au 31 décembre 1981 et, par la suite du taux de rendement net réalisé par la caisse sur la valeur aux livres durant l'année fiscale précédente, moins 2%.

L'alinéa 17.1 doit lire:

17.1 Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, un membre qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation continue d'être membre du Régime de participation différée jusqu'à ce que ledit membre cesse d'être employé de la Compagnie ou cesse d'occuper une fonction permanente de l'Union.

L'alinéa 17.3 doit lire:

17.3 Un membre qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation mais reste au service de la Compagnie ou occupe une fonction permanente de l'Union, puis redevient plus tard membre de ladite unité commencera, dès son retour, à bénéficier des allocations en vertu des alinéas 8 et 9 du Régime de participation différée.

L'article 17.4 doit lire:

17.4 Un membre qui est mis à pied conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur entre la Compagnie et l'Union sera considéré comme membre inactif du Régime de participation différée, jusqu'à ce qu'il soit rappelé au travail et reprenne son travail à la Compagnie, ou jusqu'à ce qu'il perde son droit de rappel en vertu de la convention collective, auquel cas son emploi est considéré comme ayant pris fin à la date où il a perdu son droit de rappel. Un membre inactif autre qu'un salarié régulier de pool, qui est rappelé au travail et reprend son travail, bénéficie des allocations en vertu des alinéas 8, 9 et 10 du Régime pour la période au cours de laquelle il est considéré comme inactif alors qu'un membre inactif qui n'est pas rappelé au travail et qui ne reprend pas son travail ou qui perd son droit de rappel, ne bénéficie pas d'allocation en vertu des alinéas 8 et 9 du Régime de participation différée pour la période au cours de laquelle il est considéré comme inactif. Aux fins de cet alinéa, un salarié régulier de pool aura la même définition que dans la convention collective.

Fait à Montréal, Québec, le 16e jour de novembre 1982.

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 501 (TUAC)	STEINBERG INC.
J.C. Gauthier	R. Lavallée
_____	J. Desmarchais
_____	_____
_____	_____

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 24539 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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-599-71
Date	Signature: 82-11-10 / Réception: 82-11-15	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Union des employés de Commerce local 501 T.U.A.C. (UFCW) Att: Jean-Roch Gauhtier 3598 est Boul. Crémazie Montréal,Québec H2A 1A4	☐ Déposant Steinberg Inc. 1500 Atwater 16e étage Plaza Alexis-Nihon Montréal,Québec H3Z 2W2

Unité de négociation

Etablissement visé: Ile de Mtl et un rayon de 20 milles

ENTENTE: Salariés réguliers assignés dans un "Pool" conformement aux clauses 8.04 ou 8.06-Benefices

Région	06-06	Activité	6328(8)	Affiliation	9

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

DEPOSANT:Ogilvy , Renault
Att: Yves W. Brunet
1981 Avenue Mc Gill College
Montréal,Québec
H3A 3C1

Pour le commissaire général du travail

Signature: Paulette David Date: 82-12-15

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

003 (011)

RECHERCHE

599-71

'82 NOV 15 11 36

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: STEINBERG INC.
(ci-après appelée "l'Employeur")

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 501 T.U.A.C.
(ci-après appelée "l'Union")

SALARIES REGULIERS ASSIGNES DANS UN "POOL" CONFORMEMENT AUX CLAUSES 8.04 OU 8.06 - BENEFICES

Etant donné que tout salarié régulier assigné dans un "pool" conformément aux clauses 8.04 ou 8.06 conserve ce statut pendant une période de six (6) ou douze (12) mois, selon le cas, tel que prévu à la clause 8.04 F) de la convention collective;

Etant donné qu'il y a lieu de s'assurer que l'Employeur et l'Union s'entendent clairement quant au droit de ces salariés de recevoir certains bénéfices durant cette période de six (6) ou douze (12) mois, selon le cas;

Les parties ont convenu de clarifier de la façon suivante l'entente intervenue entre elles relativement au droit de ces salariés de recevoir les bénéfices énumérés ci-après, durant cette période de six (6) ou douze (12) mois, selon le cas:

1. Si un salarié régulier assigné dans un "pool" est programmé pour quarante (40) heures au cours d'une semaine de travail, il a droit, s'il y a lieu, à la paie d'absences occasionnelles, à la paie pour incapacité à court terme ou à l'assurance-salaire, si l'incident qui donne droit à l'un ou l'autre de ces

bénéfices survient au cours de ladite semaine et ce, selon les conditions y prévues et pour la durée de cet incident.

2. Si un salarié régulier assigné dans un "pool" est programmé pour moins de quarante (40) heures au cours d'une semaine de travail, ou s'il ne travaille pas ou s'il travaille mais sans avoir été programmé, il n'a pas droit à la paie d'absences occasionnelles, à la paie d'incapacité à court terme et à l'assurance-salaire.

3. Quant aux autres assurances collectives (assurance-vie et assurance pour soins médicaux et hospitalisation) et quant au Régime de soins dentaires, un salarié régulier assigné dans un "pool" a droit aux bénéfices y prévus, tout comme s'il était un salarié régulier.

4. Quant au Programme de retraite, un salarié régulier assigné dans un "pool" continue d'accumuler les bénéfices y prévus, basés sur le salaire brut gagné, tout comme s'il était un salarié régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties au présent Mémoire d'entente ont signé à Montréal, ce 10 e jour du mois de Novembre 1982.

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

par: J. Gauthier

STEINBERG INC.

par: R. Lavallée