

NO

99056-01

NOM

Steinberg Inc.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Q-99056-01

'82 JAN 21 15 09

MARCHES D'ALIMENTATION

SAGUENAY - LAC ST-JEAN - COTE-NORD

PAR MESSAGE

ENTRE: STEINBERG INC.

corporation légalement constituée
ayant son siège social au
1500, avenue Atwater
Montréal, Québec

(ci-après appelée "l'Employeur")

(partie d'une part)

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE
ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE;

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS DE
CHICOUTIMI;

LE SYNDICAT DES COMMIS-COMPTABLES D'ALMA INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE
DE LA COTE NORD (SECTION STEINBERG INC.)

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE STEINBERG
(SHAWINIGAN) C.S.N.

(ci-après appelé "Le Syndicat")

(d'autre part)

1981-1983



Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration		
		An	Mois	Jour
0 3586-5	Steinberg Inc. (Dir. Miracle Hart) Synd. empl. magasiniers de Chicoutimi	8	3	0
Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales	Nombre d'employés	
Q-21756-32	Steinberg Inc. (Dir. Miracle Hart)		50	
Q-21756-24	" " "		45	
Q-21756-34	" " "		20	
Q-599-35	" " "		40	
Q-21756-16	" " "		40	
Q-21756-10	" " "		50	
Q-21756-20	" " "		55	
Q-21756-18	" " "		50	
Q-21756-12	" " "		50	
Q-21756-22	" " "		65	
Q-21756-14	" " "		30	
Total des employés couverts par la convention collective			495	

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 05 01
M.T.M.S.R.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

N.E.: 45

Code de transaction	Nombre de la convention
30 Nouvelle convention	
31 Renouvellement	31
	03 586-5

Q-99056-01

Nom de la partie patronale		Date de signature
STEINBERG LTEE		83-09-20
Plaza Alexis Nihon , 1500Atwater		No. CC (numéro de convention)
Montréal Québec		Q-21756-24
Nom de la partie syndicale		Date de signature
Syndicat des commis comptables dAlma inc.		6328



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre

Analyse des conventions collectives

Q-99056-01

N.E.: 50

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		No. C.C. maitresse
Montréal P.Q.		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-10
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre

Analyse des conventions collectives

Q-99056-01

N.E.: 55

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		No. C.C. maitresse
Montréal Québec		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-20
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre

Analyse des conventions collectives

Q-99056-01

N.E.: 50

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		No. C.C. maitresse
Montréal Québec		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-18
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Q-99056-01

N.E.: 50

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		No. C.C. maîtresse
Montréal Québec		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-12
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Q-99056-01

N.E.: 65

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		No. C.C. maîtresse
Montréal		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-22
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

Q-99056-01

N.E.: 30

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		No. C.C. maîtresse
Montréal Québec		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-14
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives
Q-99056-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

N.E.: 20

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Adresse		No. C.C. maîtresse
Plaza Alexis Nihon, 1500 Atwater		
Montréal, Québec		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-34
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives
Q-99056-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

N.E.: 40

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Adresse		No. C.C. maîtresse
Rue Racine Chicoutimi		
Code postal:		Numero d'accréditation
		M-599-35
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives
Q-99056-01

Code de transaction		Numero de la convention	
30 Nouvelle convention	1	3	
31 Renouvellement	31	03 586-5	

N.E.: 40

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
STEINBERG INC		83-09-20
Adresse		No. C.C. maîtresse
Plaza Alexis, 1500 Atwater		
Montréal Québec		Numero d'accréditation
Code postal: H3Z-1Y3		M-21756-16
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Syndicat des commis-comptables d'Alma inc		6328
		Convention

780(029)

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Reconnaissance et Juridiction du Syndicat	1
2	Fonctions réservées à la direction	2
3	Pas de discrimination, ni d'intimidation	3
4	Représentation syndicale	4
5	Sécurité syndicale	6
6	Tableau d'affichage	7
7	Sécurité et santé	7
8	Ancienneté	12
9	Procédure de griefs	18
10	Arbitrage	19
11	Discipline	20
12	Permis d'absence	21
13	Classifications	22
14	Salaires	23
15	Heures de travail et temps supplémentaire	26
16	Congés statutaires.	31
17	Vacances payées	32
18	Congés de deuil et autres	35
19	Programme de retraite	36
20	Congé de maternité	36
21	Fonctions de juré et de témoin	37
22	Général	37
23	Grève et lockout	39
24	Durée de la convention	39

Annexe "A" - Classifications

Annexe "B" - Salaires

Annexe "C" - Régime de retraite

Annexe "D" - Lettre d'entente re: heures consécutives de congé

Annexe "E" - Lettre d'entente re: soins dentaires

Annexe "F" - Lettre d'entente re: équipe de nuit

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT1.01 a) 1er Groupe

L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations et application de la convention collective, comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention, pour tous ses employés, y compris les étudiants travaillant à ses magasins situés à 21 ouest, rue Racine, Chicoutimi; 1, boulevard Talbot, Chicoutimi; 555, Route 170, Arvida; 100, boulevard Gérald Harvey, Place Centre Ville, Jonquière; et à 1055 sud, rue Dupont, Alma, Province de Québec, tel que défini par les certificats d'accréditation.

b) 2e Groupe

L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations et application de la convention collective, comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention, pour tous ses employés travaillant à ses magasins situés à 625, boulevard Laflèche, Hauterive; 300, boulevard Lasalle, Galerie Baie Comeau, Baie Comeau, Province de Québec, tel que défini par les certificats d'accréditation.

c) 3e Groupe

L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations et application de la convention collective, comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention, pour tous ses salariés travaillant à son magasin situé à 1, Plaza de la Mauricie, Shawinigan, Province de Québec, tel que défini par le certificat d'accréditation.

d) Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.02 Les mots "salariés" ou "salarié", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié ou tous les salariés de l'unité de négociation définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement.

1.03 Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés dont la période de probation prévue à l'article 8.02 est terminée.

1.04 Les mots "salariés à l'essai" signifient les salariés qui n'ont pas accumulé à leur crédit le nombre de jours d'essai prévu à l'article 8.02. Le salarié à l'essai est assujéti à toutes les dispositions de la convention, mais si l'Employeur le congédie pendant la période de probation prévue à l'article 8.02, parce que non satisfaisant, il n'a pas le droit de recours en vertu de la procédure de griefs.

ARTICLE 1 - (suite...)

- 1.05 Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés rémunérés sur une base horaire et qui travaillent moins de trente-sept (37) heures par semaine. Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, à l'exception des cas de maladie n'excédant pas quatre (4) semaines ou des vacances.
- 1.06 Dans la présente convention collective, le masculin inclut le féminin et le singulier inclut le pluriel et vice-versa, sauf si le contexte s'y oppose.
- 1.07 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un salarié n'est valide.

ARTICLE 2 - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) juger des qualifications des salariés de façon objective;
 - c) engager, congédier, classier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou discipliner pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe;
 - d) d'établir et amender les règlements;
 - e) de façon générale, administrer l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer le nombre de salariés dont elle a besoin pour chacune des opérations dans son marché, l'agencement desdites opérations, l'attribution du travail de chaque salarié, et toutes autres matières qui concernent les opérations de l'Employeur et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans cette convention.
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer les fonctions ci-haut énumérées de façon compatible avec les dispositions de cette convention.
- 2.03 Toute plainte résultant d'une décision prise par l'Employeur en vertu de l'article ci-haut mentionné peut être soumise pour enquête et règlement de griefs, conformément aux articles 9 et 10.
- 2.04 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail.

ARTICLE 2 - (suite...)

- 2.05 a) Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec le Syndicat avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire, et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 10 de la présente convention.
- b) L'Employeur informe le Syndicat par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations.
- c) En cas de désaccord, l'arbitre fixe le contenu de la tâche et le salaire.
- 2.06 Advenant un changement technique ou technologique, une période de temps nécessaire et raisonnable est accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions et ce, compte tenu des changements apportés et du salarié concerné. L'instauration d'un tel changement ne doit pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de baisse de salaire pour le personnel en place.

ARTICLE 3 - PAS DE DISCRIMINATION, NI D'INTIMIDATION

- 3.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leur représentant respectif ou de leurs membres contre un salarié en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques, de ses activités hors des heures de travail, de son activité ou non activité syndicale, de son adhésion ou son refus d'adhérer à une organisation ouvrière.
- 3.02 Il est en outre convenu qu'il n'y aura pas de sollicitation de membres, de perception de cotisations syndicales durant les heures de travail, excepté si permis par cette convention ou par l'Employeur.

ARTICLE 4 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 4.01 L'Employeur s'engage à reconnaître le/les représentant/s syndical/aux et le conseiller syndical pour voir à l'application de la présente convention.
- 4.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit des noms de son/ses représentant/s ainsi que de tout changement de son/ses représentant/s avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 4.03 Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, le Syndicat peut nommer trois (3) représentants par établissement et de départements différents. Un (1) de ces représentants fait partie du comité de sécurité au travail de l'établissement. Au supermarché no. 145, le Syndicat peut nommer un (1) représentant de plus pour le département de la boulangerie.
- 4.04 a) Il est entendu que les représentants syndicaux ont leur travail à accomplir pour l'Employeur et que, s'il est nécessaire pour l'un d'eux de s'occuper d'un grief, il en avise le gérant du marché.
- b) Selon le besoin, un des représentants peut s'absenter une fois par semaine pour la rédaction de griefs; le gérant du marché détermine, après entente avec le représentant, la durée et le moment de l'absence, et ce dernier ne subit aucune perte de salaire.
- 4.05 Lorsque le représentant syndical ou un officier s'absente de son travail pour fin d'enquête concernant un grief, de rédaction ou de règlement d'un grief, l'Employeur convient de lui maintenir son salaire et ses bénéfices marginaux.
- 4.06 L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de s'échanger, dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention, les noms du gérant du marché de même que sa juridiction dans le cas de l'Employeur et du/des représentant/s syndical/aux dans le cas du Syndicat. Les parties conviennent de s'informer dans un délai de quinze (15) jours des changements pouvant survenir pendant la durée de la convention.

ARTICLE 4 - (suite...)

- 4.07 Le/les représentant/s syndical/aux ou son représentant autorisé et un (1) conseiller syndical peuvent rencontrer tout salarié du marché pendant les heures d'ouvrage pour affaires syndicales relatives à la convention collective et à son application après avoir avisé le gérant du marché ou son remplaçant, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 4.08 Le/lès représentant/s syndical/aux ou son représentant autorisé et un (1) conseiller syndical sont reçus sur rendez-vous par le représentant autorisé de l'Employeur.
- 4.09 L'Employeur convient de fournir les renseignements jugés nécessaires au règlement des griefs et à toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 4.10 Un (1) représentant syndical élu ou assigné à une fonction permanente du Syndicat et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance, obtient une permission d'absence sans solde de son travail pour une durée ininterrompue ne dépassant pas six (6) mois. Un maximum d'un (1) salarié par établissement peut bénéficier d'une telle permission en même temps.
- Cette permission peut être renouvelée pour une autre période ne dépassant pas six (6) mois. A la fin du congé, en autant que son ancienneté le lui permette, l'Employeur le reprend dans la classification qu'il occupait au moment de son départ; sinon, il exerce ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.
- 4.11 Un représentant autorisé, absent en vertu d'une permission prévue à l'article précédent, doit, s'il désire revenir au travail avant la date prévue pour son retour ou prolonger son absence au-delà de cette date, faire parvenir sa demande au gérant du marché quinze (15) jours ouvrables à l'avance.
- 4.12 Un (1) membre du Syndicat, élu ou assigné comme délégué à des congrès ou journée d'étude, peut demander une permission d'absence sans paie, laquelle n'est pas refusée sans motif valable pourvu qu'elle soit faite en autant que possible une (1) semaine à l'avance. Dans de tels cas, l'Employeur convient de maintenir les bénéfices marginaux et l'ancienneté du salarié concerné.

ARTICLE 4 - (suite...)

- 4.13 a) L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée du marché d'un décalque officiel de la C.S.N. du modèle déjà fourni.
- b) L'Employeur autorise le port du bouton officiel de la C.S.N. par un/des représentant/s syndical/aux du modèle déjà fourni.

4.14 L'Employeur s'engage à présenter tout nouveau salarié à tout autre salarié.

4.15 a) Pour Saguenay-Lac St-Jean (1er Groupe)

A l'occasion de la négociation pour le renouvellement de la convention collective, un (1) des représentants de chaque syndicat membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour tout temps consacré à la négociation directe.

b) Pour la Côte Nord (2ième Groupe) et Shawinigan (3e Groupe)

A l'occasion de la négociation pour le renouvellement de la convention collective, le comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour tout temps consacré à la négociation directe. L'Employeur paie alors un représentant par établissement.

Dans le cas des salariés de ce deuxième (2ième) et troisième (3e) groupe, l'Employeur paie l'équivalent de huit (8) heures de travail pour compenser le temps consacré au déplacement le cas échéant.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat.

5.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membre du Syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.

L'Employeur perçoit de tout nouveau membre le droit d'entrée fixé par le Syndicat, et l'Employeur en avise le Syndicat lors de sa remise mensuelle.

ARTICLE 5 - (suite...)

- 5.03 L'Employeur déduit à chaque paie des gains de chacun de ses salariés une somme déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou une fraction de semaine au travail.
- 5.04 Les sommes déduites sont remises au Syndicat au cours de la période suivant la perception, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement. Copie de cette liste est expédiée au bureau de la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.), 20 sud, rue St-Joseph, Alma, G8B 3E4.
- 5.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 6 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 6.01 L'Employeur convient d'accorder au Syndicat le privilège de se servir d'un tableau d'affichage qui est placé à un endroit que l'Employeur désigne. Tout avis doit être signé par le représentant syndical après en avoir informé le gérant du marché ou son remplaçant.

ARTICLE 7 - SECURITE ET SANTE

- 7.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 7.02 a) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail, jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnels.
- L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail, et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

ARTICLE 7 - (suite...)

- 7.02 b) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.
- 7.03 a) L'Employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement et les accessoires recommandés par la loi pour la protection des salariés, y compris les vêtements spéciaux, tels que:
- tabliers protecteurs pour boucher;
 - gants de maille pour boucher;
 - protecteur facial pour nettoyage des rôtisseries;
 - casques protecteurs;
 - lunettes protectrices et gants pour manipulation des bouteilles.
- L'Employeur rembourse vingt-cinq dollars (\$25.00) par année sur preuve d'achat de chaussures de sécurité dans la boulangerie (fabrication, magasin # 145) et le rayon des viandes.
- b) Dans chaque établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et d'au moins deux (2) salariés désignés par le Syndicat. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
- Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou au besoin. Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.
- c) Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

ARTICLE 9 - (suite...)

d) Le comité de sécurité:

1. fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
2. étudie les rapports mensuels des accidents et fait les recommandations appropriées;
3. fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
4. fait des inspections des lieux périodiquement;
5. fait un compte-rendu de toute réunion in inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

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

7.04

Les régimes d'assurance-groupe (c'est-à-dire les bénéficiaires de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et d'assurance-salaire), tels que modifiés, continueront d'être administrés par l'Employeur et seront maintenus durant la présente convention collective conformément aux contrats entre l'Employeur et les compagnies d'assurance. Les avantages de ces régimes s'appliqueront aux salariés réguliers après trois (3) mois de service continu, et les primes de ces régimes seront payées par l'Employeur.

7.05

Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés absents du travail pour cause de maladie ou autre motif.

Incapacité occasionnelle:

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

Description du bénéfice:

Sept (7) jours par année de calendrier renouvelable au 1er janvier de chaque année.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

ARTICLE 7 - (suite...)

7.05 (suite...)

Païement:

Le plein montant du salaire net d'un salarié. Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année. Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être remplies:

Le salarié doit prévenir son gérant de marché ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail et il doit donner les renseignements suivants:

- a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.);
- b) La durée approximative de son absence, un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus;
- c) Dans les cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant de marché ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance;
- d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

7.06

Incapacité à court terme:A court terme:

Cette expression signifie une absence de quatre (4) jours à trente-neuf (39) semaines inclusivement.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Condition pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Païement:

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 1ère journée d'absence.

ARTICLE 7 - (suite...)

7.06 (suite...)

Païement: (suite...)

Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que le salarié ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier. A compter de la 11e journée, un salarié a droit à 80% de son salaire brut jusqu'à un maximum de trente-neuf (39) semaines.

Exclusions:

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

Incapacité à long terme:A long terme:

Signifie une absence se prolongeant au-delà de trente-neuf (39) semaines.

Eligibilité:

- a) Trois (3) mois de service;
- b) Être au travail à la date de la mise en vigueur du bénéfice ou à son retour au travail.

Condition pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Païement:

A compter de la 40e semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, un salarié a droit à 70% de son salaire brut.

7.07

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

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur ou de ses acquéreurs éventuels. Elle vaut pour tous les marchés couverts par la même entente collective et ce, régionalement pour la région du Saguenay-Lac-St-Jean; pour Baie Comeau et Haute-riVe; pour Shawinigan.
- 8.02 Un salarié est considéré à l'essai et son nom n'est inscrit sur la liste d'ancienneté qu'après avoir été à l'emploi de l'Employeur pour un total de cent-soixante (160) heures travaillées. Après ces cent-soixante (160) heures travaillées, le salarié acquiert son droit d'ancienneté, et elle est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.
- 8.03 Au premier mai et au premier novembre de chaque année, une liste d'ancienneté est faite régionalement pour les salariés à temps partiel et pour les salariés réguliers et copie de cette liste est envoyée au Syndicat et est affichée dans chaque marché concerné.

Cette liste comprend les renseignements suivants:

- a) Numéro IBM du salarié;
 - b) Nom du salarié;
 - c) Date d'entrée du salarié;
 - d) Date d'ancienneté du salarié;
 - e) Numéro de marché où le salarié travaille;
 - f) Son département de travail;
 - g) Sa fonction.
- 8.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:
1. S'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou arbitrage;
 2. S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission.
 3. S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois;

ARTICLE 8 - (suite...)

8.04 (suite...)

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

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

5. S'il néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue.

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

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

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

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

<u>Ancienneté</u>	<u>Préavis</u>
Moins d'un an	Une (1) semaine
Un an et plus	Deux (2) semaines.

b) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié régulier en présence du représentant syndical. Une copie d'un tel préavis est adressée au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la remise au salarié.

ARTICLE 8 - (suite...)

8.06 (suite...)

- c) Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis.
- d) Le présent article ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation qui auraient pour effet d'empêcher l'ouverture du supermarché.

8.07

- a) Il est convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à ce titre en date du 21 septembre 1979, sauf au cas de force majeure (Act of God).
- b) Sujettes aux autres dispositions applicables de cette convention, l'ancienneté des salariés s'applique aux mises à pied et aux réembauchages comme suit:

1. Mise à pied

Les salariés sont mis à pied en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté, à moins qu'ils ne rencontrent les exigences normales du travail à accomplir.

- 2. Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à moins qu'ils ne rencontrent les exigences normales du travail à accomplir.

- c) Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, tel salarié régulier a un droit prioritaire à un emploi dans son supermarché ou dans les marchés des régions telles que en 8.01, et il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail.

Un tel salarié conserve son statut de régulier en mise à pied et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel dans son supermarché ou dans un (1) autre supermarché des régions définies en 8.01 pour toutes les heures de travail disponible.

Un salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.

ARTICLE 8 - (suite...)

8.07 (suite...)

- d) Les noms des salariés réguliers mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant douze (12) mois pour le maintien de leur statut de salarié régulier en mise à pied et du rappel au travail. S'il a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, un salarié ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.
- e) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant douze (12) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel pour un emploi à temps partiel dans son établissement ou dans un (1) autre établissement de l'unité de négociation, dans sa classification et son département selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins de l'établissement. S'il refuse un rappel dans un (1) autre établissement que le sien dans l'unité de négociation, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son établissement.

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

Il obtient un crédit de 50% de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception des clauses 7.04, 7.05 et 7.06. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, pour les fins de déterminer son droit aux vacances cette année-là, il est entendu que le nombre de jours de vacances auquel il a droit sera déterminé en fonction de son ancienneté de régulier telle qu'établie en vertu du présent article, mais que pour les fins d'établir sa paie de vacances cette année-là, il sera tenu compte de son ancienneté de temps partiel et de celle de régulier au prorata du temps passé comme temps partiel et comme régulier durant l'année de référence, ou du montant qu'il obtiendrait à titre de régulier soit le plus élevé des deux.

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

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

- c) Si deux ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit de la façon suivante:

Le salarié ayant terminé le premier sa période de probation, a priorité sur les autres.

- d) Un salarié à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié régulier.

ARTICLE 8 - (suite...)

- 8.09 Dans le cas de poste vacant ou nouvellement créé, promotion ou mutation, l'Employeur accorde le poste au salarié de l'unité de négociation concernée qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne rencontre les exigences normales du travail à accomplir. S'il s'agit d'un poste à temps partiel, le choix d'un candidat à une promotion doit se faire parmi les salariés du même établissement.
- L'Employeur doit combler le poste pour l'une ou l'autre des raisons énumérées dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la vacance ou mutation.
- Le salarié qui fait l'objet d'une promotion ou mutation a droit à une période d'essai de quatre (4) semaines. Le salarié peut reprendre son ancienne fonction pendant cette période.
- 8.10 L'Employeur s'engage à afficher pour une période de sept (7) jours sur les tableaux d'affichage de tous les supermarchés du groupe concerné, les promotions et mutations suivantes:
- a) Un salarié à temps partiel promu salarié régulier;
 - b) Un salarié promu ou muté à une autre classification que celle qu'il possède;
 - c) L'embauche d'un nouveau salarié.
- Si l'affichage n'a pas été effectué tel que prévu au paragraphe précédent, le Syndicat ou le salarié peut soumettre un grief en tout temps. L'Employeur convient de remettre une copie dudit affichage au délégué du Syndicat et d'en faire parvenir une copie par courrier recommandé au bureau du Syndicat.
- 8.11 Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumulent leur ancienneté pour une période de six (6) mois. Après cette période de six (6) mois, les personnes concernées perdent leurs droits et avantages en vertu de la présente convention.
- 8.12 Les personnes en dehors de l'unité de négociation occupant des postes supérieurs à gérant de département n'effectuent aucun travail normalement fait par les salariés. Toutefois, elles peuvent effectuer tout travail inhérent à leurs fonctions et leurs responsabilités.
- 8.13 L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne pas appliquer la clause d'ancienneté en cas de feu, d'explosion, incapacité du salarié de se rendre sur les lieux de travail à cause de tempête de neige, pluie, etc. Cependant, si un marché devait être fermé à cause de cas ci-haut mentionnés, pour plus d'un (1) mois, l'ancienneté du salarié s'appliquera à tous les marchés.

ARTICLE 8 - (suite...)

- 8.14 L'Employeur met à la disposition du Syndicat, sur une base par période, une liste des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent. Dans le cas de suspension, l'Employeur remet au Syndicat une copie de l'avis de suspension remise au salarié concerné.
- 8.15 a) Sous réserve des dispositions de la présente convention, lorsque les besoins de l'entreprise exigent le transfert d'un salarié régulier d'un supermarché à un autre, le salarié transféré reçoit un avis de sept (7) jours de calendrier avant la date de ce transfert.
- L'Employeur convient de procéder de la façon suivante:
- 1) Le volontariat;
 - 2) L'ordre inverse d'ancienneté;
- b) Dans le cas d'un transfert temporaire, le préavis de sept (7) jours de calendrier n'est pas applicable et l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:
- 1) Le volontariat;
 - 2) L'ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés réguliers.
- c) Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans les cas de transfert temporaire, le salarié ainsi transféré doit retourner à son ancien supermarché dans le plus bref délai possible.
- 8.16 Les salariés doivent avertir promptement l'Employeur de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Si un salarié néglige d'avertir, l'Employeur ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'ait pas été reçu par ce salarié.
- 8.17 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible, et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au gérant du marché l'opportunité de régler sa plainte. Le salarié doit être accompagné de son représentant syndical.
- 9.02 Première étape:
Si un salarié a une plainte, il doit soumettre son grief, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence de la plainte au gérant du marché, par lettre recommandée ou poste certifiée.
- Deuxième étape:
Le gérant du marché doit donner sa réponse dans les trente (30) jours ouvrables, suivant la réception de ladite plainte ou grief.
- Troisième étape:
Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il doit informer, par écrit, le gérant du marché de son intention de soumettre son grief à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent le dépôt dudit grief. Entre la date de la soumission du grief et la réponse du gérant, tel que prévu au paragraphe précédent, les parties s'entendent pour qu'une rencontre pré-arbitrale ait lieu.
- 9.03 Dans le cas de grief présenté par un salarié ou le Syndicat, relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.04 Excepté s'il y a entente au contraire ou si l'arbitre, à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant du règlement d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de griefs, sauf dans le cas où on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paie d'un salarié.

ARTICLE 9 - (suite...)

- 9.05 Les dimanches, les congés statutaires, les périodes de maladie et les vacances ne sont pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter chacune des étapes de la procédure de griefs ou pour limites de temps fixées par cet article et l'article 10 peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 9.06 Toutes décisions auxquelles en arrivent l'Employeur et le Syndicat sont finales et obligatoires pour l'Employeur, le Syndicat et le salarié ou les salariés concernés.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Quand l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumis à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- 10.02 Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans au préalable avoir suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 10.03 L'arbitre n'a pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.
- 10.04 Les parties conviennent, pour la durée de la présente convention, qu'un des arbitres dont les noms suivent, agisse comme arbitre selon leur disponibilité:
- Jean-Jacques Turcotte
 - Laurent Cossette
- 10.05 Les parties aux présentes voient à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et, la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition est finale et lie les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.

ARTICLE 10 - (suite...)

- 10.06 Les séances d'arbitrage ont lieu au Saguenay-Lac-St-Jean, Baie Comeau, Hauterive, Shawinigan, dans la ville où le marché est situé ou à tout autre endroit convenu par écrit par les deux parties. S'il n'y a pas eu entente à ce sujet, les séances d'arbitrage ont lieu à un endroit désigné par l'arbitre.
- 10.07 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- 10.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.
- 10.09 Les délais limites prescrits par les articles 9 et 10 peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 11 - DISCIPLINE

- 11.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 11.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, tel que vol, dommage à la propriété, etc., l'Employeur convient de ne pas appliquer les mesures disciplinaires prévues à l'article 11.03 avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit avec copie au Syndicat. Une plainte inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée après quatre (4) mois, si pendant les derniers quatre (4) mois, aucune plainte de même nature n'a été inscrite à son dossier.
- 11.03 Les parties conviennent que la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée.

ARTICLE 11 - (suite...)

- 11.04 Une divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de grief et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de griefs, est considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement pénalisé, a droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.
- 11.05 Dans le cas où l'Employeur décide de convoquer un salarié, il doit être accompagné d'un représentant syndical.
- 11.06 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans la présence du salarié concerné et du représentant syndical.
- 11.07 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avis écrit ne constitue qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 12 - PERMIS D'ABSENCE

- 12.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant du marché par le salarié concerné avec copie au Syndicat au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Une telle demande doit fournir les détails suivants: noms et prénoms du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro de son marché, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.
- b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le Vice-Président - Ressources Humaines ou son représentant au salarié concerné, et une copie est transmise au Syndicat dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.
- c) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.

ARTICLE 12 - (suite...)

12.01 (suite...)

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

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

2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 18.01.

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

4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

e) Durant un permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux tels que le plan d'assurance-groupe et le régime de retraite. L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.

f) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation. Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en 12.01 a) et b) pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en e).

12.02 Un permis d'absence sans paie signifie que le salarié n'a pas droit à son salaire de même qu'aux bénéfices marginaux pendant la durée de l'absence.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATIONS

13.01 Tout salarié classifié d'une manière qui ne correspond pas au travail qu'il accomplit habituellement peut faire un grief en suivant la procédure prévue dans cette convention, y compris l'arbitrage.

13.02 Tout salarié affecté temporairement à une autre classification ou à un autre lieu de travail est astreint aux conditions et heures de travail de cette classification ou de ce lieu qu'il occupe temporairement.

ARTICLE 13 - (suite...)

- 13.03 Tout salarié tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification inférieure à la sienne, à la demande de l'Employeur, ne subit pas de diminution de salaire.

ARTICLE 14 - SALAIRES

- 14.01 a) Les classifications apparaissent à l'Annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.
- b) Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'Annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.
- 14.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni de mise à pied.
- 14.03 a) Un salarié régulier qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux maximum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification, prévoyant un minimum de quinze dollars (\$15.00) (\$3.00 par jour), soit le plus élevé des deux pour le temps où il est affecté à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il remplace temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.
- b) Lorsqu'un salarié est affecté à un poste de gérant de département pendant une (1) journée ou plus, il reçoit un taux hebdomadaire prévoyant un minimum de quinze dollars (\$15.00) par semaine de plus que son taux hebdomadaire régulier (\$ 3.00 par jour).
- c) Le remplacement d'un salarié ou d'un gérant de département qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.
- d) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé tombe durant une semaine complète de remplacement.

ARTICLE 14 - (suite...)

14.03 (suite...)

- e) Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace ou travaille pour un minimum hebdomadaire de quatre (4) heures dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la classification supérieure de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.
- f) Au plus tard trente (30) jours travaillés après l'engagement d'un salarié, l'Employeur fait une évaluation de l'expérience antérieure acquise auprès d'autres employeurs et en prenant comme cadre de référence les activités et les opérations de l'Employeur. Le salaire du salarié est établi conformément à l'évaluation de cette expérience.
- g) Aucun salarié à temps partiel ne peut remplacer une caissière en chef, un commis de bureau, un responsable de l'équipe de nuit ou un gérant de département. A défaut de salarié régulier dans le département, c'est le salarié à temps partiel le plus ancien qui remplace, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction.

14.04 Indemnité de présence:

Un salarié qui se présente à l'ouvrage au commencement de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, est payé l'équivalent de quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire régulier à condition que, à la demande de l'Employeur, il fasse tout travail disponible à l'intérieur du marché.

14.05 Les salaires sont payés par chèque, chaque semaine, normalement le jeudi, mais au plus tard le vendredi, et les détails suivants doivent apparaître:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) période de paye;
- c) nombre d'heures d'ouvrage;
- d) salaire brut;
- e) déductions;
- f) salaire net.

ARTICLE 14 - (suite...)

14.06 A toutes les semaines, avant d'envoyer les feuilles de temps, les gérants doivent faire signer les cartes de temps par les salariés.

14.07 Prime de soir:

a) Une prime de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille après dix-huit heures trente (18:30).

b) Une prime de trois dollars et cinquante cents (\$3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30).

14.08 Boni de Noël:

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

a) Les salariés qui ont trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoivent le quart ($\frac{1}{4}$) d'une semaine à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

b) Les salariés qui ont six (6) mois de service continu au 1er décembre de cette même année, reçoivent la moitié ($\frac{1}{2}$) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

c) Les salariés qui ont neuf (9) mois de service continu au 1er décembre de cette même année reçoivent les trois-quart ($\frac{3}{4}$) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

d) Les salariés qui ont douze (12) mois de service continu au 1er décembre de cette même année reçoivent une (1) semaine de salaire régulier en date du 1er décembre.

ARTICLE 14 - (suite...)

14.09 L'Employeur convient de payer un boni de Noël à tous les salariés à temps partiel régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre, et le boni est calculé de la manière suivante: deux pour cent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept heures (37) à faire en cinq (5) jours.
- b) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de nuit est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours, soit en deux quarts de nuit et trois quarts de jour.
- c) i) La semaine normale de travail des concierges et de leurs accompagnateurs est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours d'un maximum de huit (8) heures.
- ii) Les heures de travail sont programmées entre 05:00 heures et la fermeture du supermarché, sauf au supermarché no. 145 où les heures de travail sont programmées entre 18:00 heures et 08:00 heures.
- iii) Les personnes travaillant entre 05:00 heures et 07:30 heures, reçoivent la prime de soir prévue à l'article 14.07 à l'exception du supermarché no. 145. Les personnes travaillant de nuit au supermarché no. 145 reçoivent la prime de nuit prévue à l'article 15.10 .
- d) i) La semaine normale de travail des salariés de la boulangerie de production du supermarché no. 145 est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours d'un maximum de huit (8) heures.
- ii) Les heures de travail sont programmées entre 05:00 heures et la fermeture du supermarché.
- iii) Les personnes travaillant entre 05:00 heures et 07:30 heures reçoivent la prime de soir prévue à l'article 14.07.

ARTICLE 15 - (suite...)

- 15.02 Les salariés réguliers sont programmés séparément des salariés à temps partiel. Une programmation de travail de la semaine suivante indiquant le nom du salarié est affichée dans chaque département, avant midi le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés de jour. Aucun changement ne sera apporté à ces programmations plus tard que seize heures et trente minutes (16:30) le vendredi de chaque semaine. Une copie de la programmation est remise au représentant syndical au moment de l'affichage.
- 15.03 a) Les salariés réguliers de jour sont programmés pour cinq (5) jours. Les périodes quotidiennes de travail sont d'un maximum de huit (8) heures.
- b) Tous les salariés ~~réguliers~~ de jour peuvent travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail. Dans les périodes de fêtes, les salariés réguliers de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine; ces deux (2) soirées ne seront pas consécutives. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés pour travailler le soir ne sont pas programmés plus tard que dix-huit heures et trente minutes (18:30).
- c) Les salariés de jour ne sont pas programmés pour travailler plus tard qu'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) après la fermeture du marché, ni avant sept heures et trente minutes (7:30).
- 15.04 Un salarié régulier est rémunéré au taux et demi pour les heures travaillées en dehors de sa programmation habituelle de travail.
- 15.05 Sauf dans le cas de mise à pied, le salarié est rémunéré pour les heures programmées à la condition qu'il soit disponible.
- 15.06 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur par un salarié au-delà de trente-sept heures (37) est rémunéré au taux et demi.
- 15.07 Tout temps supplémentaire est rémunéré sur une base quotidienne ou sur une base hebdomadaire; un salarié n'est pas payé de temps supplémentaire sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire pour les mêmes heures travaillées.

ARTICLE 15 - (suite...)

- 15.08 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur par un salarié le dimanche est rémunéré à taux double.
- 15.09 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur par un salarié un jour de congé statutaire, est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 15.10 Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit reçoivent une prime de quatre-vingts cents (\$0.80) l'heure.
- 15.11 La prime de nuit et la prime de responsable de l'équipe de nuit sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié pour le calcul de la paye des vacances et des congés payés.
- 15.12 Groupe I - Saguenay-Lac-St-Jean et Groupe 3 - Shawinigan
- a) Un salarié à temps partiel de jour a droit au taux et demi pour toute heure fournie après dix (10) heures consécutives de travail les jeudis et les vendredis.
 - b) Un salarié à temps partiel de jour a droit au taux et demi les autres jours de la semaine pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.
 - c) Un salarié à temps partiel qui fait partie de l'équipe de nuit a droit au taux et demi pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.
- Groupe II - Côte Nord
- Un salarié à temps partiel a droit au taux et demi pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.
- 15.13 Un salarié régulier exécutant à la demande de l'Employeur du temps supplémentaire avant et/ou après sa journée régulière de travail est rémunéré au taux double à compter de la cinquième heure de cette période de surtemps.
- 15.14 Le salarié régulier rappelé en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux et demi ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article.

ARTICLE 15 - (suite...)

15.15 Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) jours par semaine.

15.16 Groupe I - Saguenay-Lac St-Jean et Groupe 3 - Shawinigan

Le programme minimum d'heures consécutives quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel est de quatre (4) heures et d'un maximum de huit (8) heures consécutives quotidiennes, à l'exception d'une journée où le maximum d'heures quotidiennes de travail est de dix (10) heures, soit le jeudi ou le vendredi. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé et/ou travaille moins de huit (8) heures par semaine.

Groupe II - Côte Nord

Le programme minimum d'heures consécutives quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel est de quatre (4) heures et d'un maximum de huit (8) heures consécutives quotidiennes. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé et/ou travaille moins de huit (8) heures par semaine.

- 15.17 a) Dans chaque marché, les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté, en autant qu'ils soient disponibles et puissent rencontrer les exigences normales de la tâche à accomplir.
- b) Un salarié à temps partiel est programmé et appelé dans sa classification et son département en premier lieu et ensuite, dans les autres départements si son ancienneté et sa disponibilité le lui permettent en autant qu'il puisse effectuer normalement le travail.
- c) Le salarié à temps partiel ne peut refuser d'effectuer les heures programmées pour lesquelles il s'est déclaré disponible, à moins qu'il ait droit à un congé autorisé par la convention ou à moins de raisons justifiables.
- d) Lors de l'embauchage, le salarié remplit une formule de disponibilité.

ARTICLE 15 - (suite...)

- e) Une liste de disponibilité des salariés à temps partiel dans chaque marché est complétée trois fois par année, c'est-à-dire le 1er janvier, le 1er mai et le 1er septembre. Cette liste de disponibilité indique le nom, la date d'ancienneté et les jours de la semaine où chaque salarié est disponible. Copie de cette liste est remise au représentant syndical du magasin.
- f) Les salariés à temps partiel sont programmés par ordre d'ancienneté conformément au paragraphe b) le plus grand nombre d'heures possible à l'intérieur d'une journée et/ou d'une semaine de travail, à moins qu'ils ne puissent rencontrer les exigences normales de la tâche à accomplir et à la condition qu'ils soient disponibles. Tout salarié à temps partiel dont la disponibilité est limitée à des parties de journée pour l'une ou l'autre des journées suivantes, soit le jeudi, vendredi ou samedi, ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible tous les jours de la semaine.
- 15.18 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-quatre (34) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement de cas de maladie n'excédant pas quatre (4) semaines et de vacances, il est embauché à titre de salarié régulier.
- 15.19 L'Employeur convient de procéder de la façon suivante pour répartir le temps supplémentaire:
- a) le volontariat par ordre d'ancienneté dans le département;
 - b) en cas de refus global en a), par ordre inverse d'ancienneté dans le département.
 - c) on demandera aux salariés réguliers en premier lieu pour faire le temps supplémentaire.
- 15.20 Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- 15.21 Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire deux (2) heures avant et/ou après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et par la suite quinze (15) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.01 Tout salarié régulier a droit aux congés payés suivants sous réserve des dispositions suivantes:

- Jour de l'An
- 2 janvier
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de Grâces
- Jour de Noël
- 25 décembre

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

16.02 Si un congé statutaire payé tombe un dimanche, il est reporté au lundi suivant et soumis aux conditions des paragraphes suivants.

16.03 Le salarié régulier ne subit aucune perte de salaire à cause de la survenance d'un congé pendant la semaine. Le congé équivaut à sept point quatre (7.4) heures de travail.

16.04 Il est bien entendu cependant, que le salarié régulier est payé pour les congés statutaires mentionnés au paragraphe 16.01, à la condition qu'il soit au travail pour la journée entière qui précède et qui suit ledit congé, à moins que son programme de travail ne l'exige pas ou que son absence ait été permise par l'Employeur ou à moins d'avoir une raison majeure qu'il peut justifier.

16.05 Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque jour de congé statutaire, y compris les congés mobiles payés aux dates suivantes: 15 novembre, 15 février, 15 mai, 15 août.

ARTICLE 16 - suite...

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

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES

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

Service continuVacances payées

Moins de 12 mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.

1 an

2 semaines ou 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

4 ans

3 semaines ou 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

8 ans

4 semaines ou 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

16 ans

5 semaines ou 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

24 ans

6 semaines ou 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

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

ARTICLE 17 - (suite...)

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

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

17.02

Prime de vacances

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

Salariés réguliers:

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

Salariés à temps partiel:

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

ARTICLE 17 - (suite...)

- 17.03 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.
Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.
- b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que précitée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, sauf si entente contraire.
- 17.04 Le temps de service continu, pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, est calculé à partir du dernier jour d'avril qui précède.
- 17.05 La période normale de prise de vacances se situe entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. L'Employeur détermine le nombre de salariés absents en tenant compte de l'ancienneté du salarié et du choix exprimé par ce dernier. Il est entendu que les vacances des salariés ne peuvent pas être remises à l'année de référence suivante.
- 17.06 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à quatre (4) semaines consécutives ou non de vacances durant la période normale de vacances. Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale peuvent prendre toutes leurs vacances consécutives ou non, selon leur choix.
- 17.07 La paye de vacances qui est due à chaque salarié lui est versée la journée de paye qui précède le commencement de sa période de vacances.
- 17.08 Lorsque tout congé, tel que défini à l'article 16.01, tombe pendant la période de vacances payées du salarié, celui-ci peut prendre un jour de vacances payé de plus en même temps que ses vacances.
- 17.09 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 17 - (suite...)

- 17.10 La liste de vacances est affichée au plus tard le 1er avril courant et les salariés doivent avoir terminé leur choix le 1er mai. Le salarié qui est transféré à un autre marché ou un autre département durant la période de vacances, transporte son choix initial.
- 17.11 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de vacances.

ARTICLE 18 - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 18.01 a) Le salarié a droit à trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:
- | | |
|------|-------|
| Père | Fille |
| Mère | Frère |
| Fils | Soeur |
- b) Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:
- Grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petits-enfants.
- c) L'Employeur s'engage à accorder au salarié cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).
- d) Tout salarié a droit à un (1) jour entier de congé payé pour l'un ou l'autre des événements suivants: naissance, baptême ou adoption.
- e) A l'occasion de son mariage, le salarié régulier doit aviser son gérant de département de cette absence au moins deux (2) semaines à l'avance: il reçoit alors trois (3) jours de congé payés.

ARTICLE 18 - (suite...)

18.01 (suite...)

- f) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille (frère, soeur, père, mère, fils ou fille, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur) d'un salarié régulier, l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de cet employé avec la journée du mariage.
- g) Lorsque les événements prévus aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus ont lieu à l'extérieur de la région à une distance minimum de cent (100) milles de la résidence du salarié, l'Employeur convient d'accorder une (1) journée additionnelle au salarié concerné.
Cette clause 18.01 g) ne s'applique que pour les salariés régis par cette convention du 2ième groupe, tel que défini à 1.01 b).
- h) Dans le cas des congés prévus aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE 19 - PROGRAMME DE RETRAITE

- 19.01 Le régime de retraite est celui prévu à l'Annexe "C" de la présente convention collective.

ARTICLE 20 - CONGE DE MATERNITE

- 20.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.
L'Employeur verse à la salariée, à son retour au travail, une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et ce, pour une période d'une (1) semaine.
Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse. Durant un permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux, tels que: le plan d'assurance groupe et le régime de retraite. A son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire, et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 21 - FONCTIONS DE JURE ET DE TEMOIN

- 21.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 21.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé;
- 21.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE 22 - GENERAL

- 22.01 Période de repas:
Les salariés ont droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi (une (1) heure dans le cas du Groupe 3, Shawinigan), et une (1) heure pour le repas du soir dans le cas où ils doivent retourner au travail le soir. La période du dîner est prévue entre onze heures (11:00) et quatorze heures (14:00). La période du souper est prévue entre seize heures et trente minutes (16:30) et dix-neuf heures (19:00). Pour les salariés régis par cette convention du deuxième groupe, tel que défini à 1.01 b), la période de dîner est prévue entre onze heures et trente minutes (11:30) et quatorze heures et trente minutes (14:30).
- 22.02 Période de repos:
- a) Les salariés réguliers bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi.
 - b) Les salariés à temps partiel ont droit à une période de repas pour toute journée pendant laquelle ils sont programmés ou travaillent plus de cinq (5) heures. S'ils sont programmés ou travaillent pour une journée de neuf (9) heures ou plus, ils ont droit à une heure et demie (1½) pour le dîner et à une (1) heure pour le souper.

ARTICLE 22 - (suite...)

- 22.02 b) Pour les salariés à temps partiel, pour les magasins de Baie-Comeau et Hauterive, s'ils sont programmés ou travaillent pour une journée de huit (8) heures ou plus, ils ont droit à une heure et demie (1½) pour le dîner et à une (1) heures pour le souper.
- c) Les salariés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de quatre (4) heures de travail ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Les salariés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de cinq (5) heures et plus de travail ont droit à des périodes de repos dont la durée totale est de trente (30) minutes.
- 22.03 Toutes les pauses mentionnées aux clauses 22.01 et 22.02 sont accordées à chaque salarié le ou vers le milieu de sa période de travail.
- 22.04 Buanderie et uniformes:
 Les vêtements ou autres utilités requis par l'Employeur sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme fourni par l'Employeur est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien.
 Le salarié requis par l'Employeur de porter ces uniformes en reçoit deux (2) par année. Si un salarié quitte son emploi moins de trente (30) jours après l'émission de deux (2) uniformes, il est requis de défrayer le coût d'un des deux premiers uniformes qu'il a reçus.
- 22.05 L'Employeur fournit le vêtement adéquat ("freezer coat") nécessaire au travail dans le congélateur et/ou réfrigérateur, ainsi qu'à la réception. L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.
- 22.06 a) Les vendeurs et fournisseurs n'exécutent aucun travail manuel normalement fait par les salariés.
- b) Dans les cas d'ouverture de nouveaux marchés et de rénovation (c'est-à-dire, travail de restauration complète d'un marché), un délai d'une (1) semaine est loisible. L'Employeur doit préalablement aviser le Syndicat d'une telle situation.

ARTICLE 22 - (suite...)22.07 Responsabilité des caisses:

Il est entendu que les caissières ne sont pas responsables des erreurs qui peuvent se glisser dans leur caisse si une autre personne doit travailler sur la même caisse, c'est-à-dire que la caissière a la responsabilité de sa propre caisse.

22.08 Salle de repos:

- a) Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque marché; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- b) L'Employeur met à la disposition des salariés un four micro-ondes dans les supermarchés.

ARTICLE 23 - GREVE ET LOCKOUT

- 23.01 A cause de la procédure prévue pour le règlement des griefs, l'Employeur convient qu'il ne causera pas ou n'ordonnera pas de contre-grève de ses salariés, et le Syndicat convient que ni lui, ni aucune personne agissant en son nom, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera aucune action destinée à arrêter, entraver ou gêner le travail ou la production.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 septembre 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 20 septembre 1983.
- 24.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lockout. Durant une grève ou lockout, l'Employeur convient de payer la prime pour assurance-vie et santé pour la durée de l'événement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
ce 5 ième jour du mois de *janvier* 198*7*

POUR LE SYNDICAT

Michel

Philippe

Henri Kuroche

Denise Laurent

Jacqueline Sanscartier
Solange Bédier
Daniel Bouchard
Robert Gingras
Jean

POUR LA COMPAGNIE

Jules Ouellet

Jacques Larivière

Fernand Gagné

René Samson

Paul H. Gagnon

A. T. Gagnon

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS

1. ASSISTANT-GERANT-VIANDES
2. ASSISTANT-GERANT-EPICERIE
3. ASSISTANT-GERANT-FRUITES ET LEGUMES
4. BOUCHER: Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le rayon des viandes et au service général des clients.
5. PATISSIER ET BOULANGER: Préposé à la fabrication, au mélange et à la finition des pâtes de toutes sortes de même qu'à la préparation des crèmes et la décoration des produits.
6. RESPONSABLE DE SECTION:
 - a) produits laitiers
 - b) Commande à l'auto (où un dépôt de commande à l'auto est exploité).
7. COMMIS "B":
 - a) Epicerie:
Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.
 - b) Fruits et légumes:
Préposé au travail général des fruits et légumes.
8. CHEF DE SECTION:
 - a) Commis de bureau
 - b) Chef caissier
 - c) Responsable boutique "Petite Fleur"
 - d) Responsable de la Charcuterie.
9. COMMIS "A": Préposé:
 - a) A l'emballage des viandes
 - b) A la caisse
 - c) A la boutique des fromages
 - d) Au comptoir de charcuterie
 - e) A la boutique "Petite Fleur"
10. CONCIERGE:

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

CLASSIFICATIONS

SALARIES A TEMPS PARTIEL

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

2. COMMIS "B":
 - a) Epicerie:
Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non-alimentaire.

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

 - c) Boulangerie de production: (supermarchés # 110 et 145):
Préposé au travail général dans la boulangerie de production.

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

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

ANNEXE "B" - SALAIRES

ANNEXE B-1

SUPERMARCHÉS - GROUPE 1 et GROUPE 3

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1981

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

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

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 20 septembre 1982

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

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

SUPERMARCHÉS - GROUPE 1 et GROUPE 3ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIELEn vigueur le 21 septembre 1981

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

SUPERMARCHÉS - GROUPE 1 et GROUPE 3ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 20 septembre 1982

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

SUPERMARCHÉS - GROUPE 1 et GROUPE 3ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 29 août 1983

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 mois</u>	<u>36 mois</u>
2. Commis "B"	9.69	9.80	10.01	10.18	10.37	10.58	10.85	11.12	11.42	12.09	--	--	--
3. Commis "A"	9.42	9.68	9.93	10.19	10.45	10.70	10.96	11.22	11.49	--	--	--	--

SÛPERMARCHÉS - GROUPE 2

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 21 septembre 1981

CLASSIFICATION (Voir Annexe "A")	Début	3 Mois	6 Mois	9 Mois	12 Mois	15 Mois	18 Mois	21 Mois	24 Mois	27 Mois	30 Mois	33 mois	36 mois
1. Asst. Gérant de Rayon de Viande	451.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
et Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	427.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Boucher	331.50	336.50	343.50	351.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	410.50	436.50	—	—
Responsable de Section	422.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commis "B"	324.00	328.00	336.00	342.00	349.00	357.00	367.00	377.00	388.00	412.50	—	—	—
Chef de Section	407.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commis "A"	314.00	323.50	333.00	342.50	352.00	361.50	371.00	380.50	390.50	—	—	—	—
Concierge	314.00	327.00	342.00	359.00	390.50	—	—	—	—	—	—	—	—

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

SUPERMARCHÉS - GROUPE 2ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

En vigueur le 20 septembre 1982

<u>CLASSIFICATION</u> (Voir Annexe "A")	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 mois</u>	<u>36 mois</u>
1. Asst. Gérant de Rayon de Viande	496.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
et Asst. Gérant des Rayons Epicerie et Fruits et Légumes	472.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Boucher	376.50	381.50	388.50	396.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	455.50	481.50	—	—
Responsable de Section	467.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commis "B"	369.00	373.00	381.00	387.00	394.00	402.00	412.00	422.00	433.00	457.50	—	—	—
Chef de Section	452.50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commis "A"	359.00	368.50	378.00	387.50	397.00	406.50	416.00	425.50	435.50	—	—	—	—
Concierge	359.00	372.00	387.00	404.00	435.50	—	—	—	—	—	—	—	—

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

SUPERMARCHÉS - groupe 2.

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 21 septembre 1981

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

SUPERMARCHÉS - GROUPE 2ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 20 septembre 1982

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

SUPERMARCHÉS - GROUPE 2

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En vigueur le 29 août 1983

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>Début</u>	<u>3 Mois</u>	<u>6 Mois</u>	<u>9 Mois</u>	<u>12 Mois</u>	<u>15 Mois</u>	<u>18 Mois</u>	<u>21 Mois</u>	<u>24 Mois</u>	<u>27 Mois</u>	<u>30 Mois</u>	<u>33 mois</u>	<u>36 mois</u>
2. Commis "B"	9.97	10.08	10.30	10.46	10.65	10.87	11.13	11.40	11.70	12.36	—	—	—
3. Commis "A"	9.69	9.95	10.20	10.46	10.72	10.97	11.23	11.49	11.76	—	—	—	—

RÉGIME DE RETRAITE

- 1.0 A compter du 1er janvier 1980, les régimes actuellement en vigueur cessent de s'appliquer aux salariés de Steinberg, membres des Syndicats C.S.N.
- 2.0 A compter du 1er janvier 1980, un nouveau régime supplémentaire de retraite enregistré sera mis en vigueur uniquement pour ces employés. Ce régime aura les caractéristiques suivantes:
- 2.1 Il sera entièrement payé par la Compagnie;
- 2.2 Il s'appliquera à tous les employés réguliers et à temps partiel qui auront atteint l'âge de vingt et un (21) ans et qui auront un (1) an de service;
- 2.3 L'âge normal de la retraite sera de soixante-cinq (65) ans;
- 2.4 La retraite pourra être anticipée à l'option du salarié, à l'âge de cinquante-cinq (55) ans et ayant dix (10) ans de service, avec une réduction des bénéfices acquis d'un quart ($\frac{1}{4}$) de un pourcent (1%) pour chaque mois avant l'âge normal de la retraite;
- 2.5 Les bénéfices de retraite seront acquis après dix (10) ans de service crédité, à condition que l'employé n'ait été absent pendant une période continue de plus de deux (2) ans au cours de cette période.
- 2.6 Décès après la retraite:
Les bénéfices de retraite seront garantis pour la vie de l'employé, avec un minimum de cinq (5) ans en cas de décès avant cette date;
- 2.7 Pour le salarié qui choisit de retarder sa prise de retraite après l'âge de soixante-cinq (65) ans avec le consentement de la Compagnie, la Compagnie cesse de verser sa contribution dans ce cas, et la rente cesse de s'accroître lorsqu'il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, sauf pour l'accroissement actuariel.

RÉGIME DE RETRAITE (suite)

3.0 Contributions de la Compagnie

3.1 Pour le service passé et futur, la Compagnie contribuera pour toute heure travaillée, ainsi que pour les heures créditées pour les vacances, les congés statutaires, les absences pour maladie ou accident, aussi longtemps que l'employé est éligible d'assurance de courte durée actuellement en vigueur (trente-neuf (39) semaines). Pour les cas couverts par la C.A.T., aussi longtemps que l'invalidité totale n'est pas reconnue totale et permanente par la Régie des Rentes du Québec.

3.2 Un actuaire désigné par la Compagnie et l'actuaire choisi par le Syndicat devront s'entendre pour déterminer les hypothèses à utiliser afin qu'une évaluation actuarielle soit faite, laquelle déterminera le coût du régime pour le service antérieur et pour le service futur, et par conséquent, la participation de l'Employeur pour rencontrer les exigences du régime. L'Employeur versera au fiduciaire choisi, à compter du 1er janvier 1980, les sommes nécessaires calculées en ¢/heure travaillée et créditée en rapport au service futur et au service passé, tel que le déterminera l'évaluation actuarielle.

Les hypothèses actuarielles utilisées dans l'évaluation devront être les mêmes que celles généralement utilisées pour ce genre de régime et acceptées par la Régie des Rentes du Québec. Le taux d'intérêts serait de 7%.

4.0 Prestations

4.1 Service futur

Pour le service après le 1er janvier 1980, les prestations maximales seront de vingt et un dollars (\$21) par mois pour chaque année de service créditée, incluant les périodes lesquelles les cotisations sont versées, tel que 3.02.

RÉGIME DE RETRAITE (suite)

4.0 Prestations (suite)

4.2 Service antérieur

Pour le service antérieur au 1er janvier 1980, les prestations seront de vingt et un dollars (\$21) par mois pour chaque année de tel service créditée, incluant la rente achetée par les montants payables à même les comptes des membres des régimes de retraite existants après les remboursements, tel que décrits au paragraphe 5.0. Les modalités à être établies par les actuaires, tel que défini à 3.02.

5.0 Remboursements

Sujettes à l'approbation des organismes gouvernementaux, les contributions des salariés aux régimes de retraite actuels de la Compagnie seront remboursées, avec intérêts, aux membres avant le 31 mars 1980 (à taux actuellement payé qui ne peut être inférieur à 4.5%). Au choix de l'employé, ce remboursement pourra être soit comptant, soit à un régime enregistré d'épargne-retraite individuel, soit à un régime d'épargne-retraite de groupe.

6.0 Administration

6.1 Ce nouveau régime de retraite sera administré par un comité conjoint composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.

6.2 Le comité aura des pouvoirs nécessaires pour choisir en engager:

1. l'actuaire, qui devra faire une évaluation chaque année pour les deux premières années et aussi souvent que nécessaire par la suite;
2. une Compagnie de Fiducie ou d'Assurances;
3. un service d'administration;
4. le vérificateur;
5. un conseiller en investissement, si approprié;
6. un avocat, si nécessaire;

Ainsi que tout autre service professionnel, s'il y a lieu.

RÉGIME DE RETRAITE (suite)

- 6.0 Administration (suite)
- 6.3 Les positions de président et de secrétaire du comité conjoint seront remplies par un représentant de chacune des parties respectivement. Ces positions alterneront annuellement.
- 6.4 Le texte de ce régime de retraite sera préparé par le comité et soumis par celui-ci à la Régie des Rentes du Québec, aux Ministères du revenu du Québec et du Canada pour approbation et enregistrement. La Compagnie s'engage à fournir les informations nécessaires afin de faciliter l'enregistrement du régime auprès des organismes gouvernementaux concernés.
- 7.0 Du 1er janvier 1980 au 31 décembre 1981, les engagements financiers de la Compagnie seront déterminés par l'évaluation actuarielle faite et acceptée par les actuaires désignés à l'article 3.2.
- 8.0 "Une année de service créditée" est définie comme étant une année de calendrier au cours de laquelle l'employé a travaillé un minimum de 1,800 heures payées, tel que défini.
- Un employé qui a été crédité pour moins de 1,800 heures payées, tel que défini, recevra les crédits suivants:
- | <u>Heures payées</u> | <u>Pourcentage d'années créditées</u> |
|----------------------|---------------------------------------|
| 1,400 @ 1,799 | 75% |
| 1,000 @ 1,399 | 50% |
| 600 @ 999 | 25% |
| moins de 600 | 0 |
- Un salarié ne peut avoir plus de trente-cinq (35) années de service créditées.
- 9.0 Pour les fins de détermination du service antérieur, la Compagnie se servira de ses dossiers les plus complets. Dans le cas des années où il n'y a pas de dossiers existants, on créditera les heures travaillées au cours de la première année pour laquelle il y a des dossiers adéquats.

A N N E X E "D"

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de Commerce et de
bureau comté Lapointe

Le Syndicat des Employés des Magasins
de Chicoutimi

Le Syndicat des Commis-Comptables d'Alma Inc.

Le Syndicat National des Employés de Commerce
de la Côte Nord

Le Syndicat des Travailleurs de Steinberg
Shawinigan (C.S.N.)

Re: Heures consécutives de congé

La présente est pour confirmer le maintien des quarante-huit
(48) heures consécutives de congé dans la programmation
hebdomadaire des salariés réguliers durant la durée de
la convention collective qui débute le 21 septembre 1981
et se termine le 20 septembre 1983.

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

Signé à *Chicoutimi*, ce 5^e jour de *Janvier* l'année *1982*.

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
Thierry Racaille
Jacques Sausse
Jean-Marie
Solange Bonier
Robert Giguère
Daniel Bocheval

STEINBERG INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

LES SYNDICATS (C.S.N.)

RE: Soins dentaires

L'Employeur fera les déductions hebdomadaires nécessaires sur la paie des salariés, et fera parvenir périodiquement à l'assureur choisi par le Syndicat les primes déduites pour maintenir en vigueur le régime de soins dentaires du Syndicat. L'Employeur facilitera l'inscription des employés pendant les heures de travail.

Signé à Chicoutimi ce 5^e jour du mois de janvier 1982.

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
Théo Larocque
Jacqueline Schreiner
Jeanne Marcot
Solange Bernier
Robert Gingras
Jean-Louis

STEINBERG INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

et

LES SYNDICATS (C.S.N.)

RE: Equipe de nuit

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

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

Un salarié régulier qui est appelé à travailler de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande, par écrit, au gérant de secteur.

Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour, à la place du salarié de l'équipe de jour, de la même classification du même département, à l'intérieur de l'unité de négociation, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié qui est appelé à travailler de nuit ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé. Le salarié ainsi déplacé doit prendre la place du salarié qui a fait la demande concernant le changement d'équipe. Le salarié qui refuse une mutation pour laquelle il a fait la demande ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

Signé à *Chic*, ce *5* jour du mois de *juin* 198*7*

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

STEINBERG INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE G

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

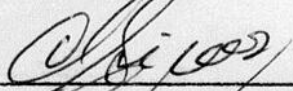
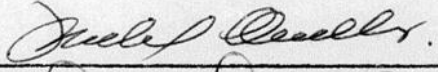
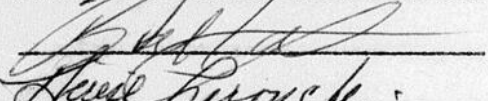
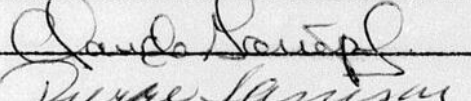
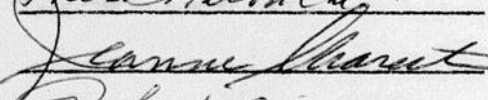
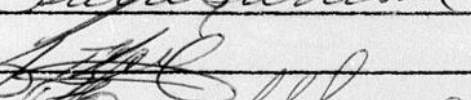
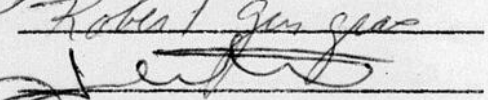
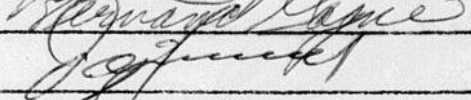
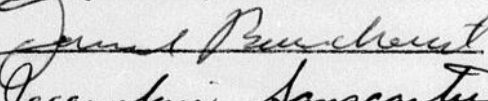
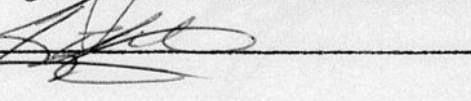
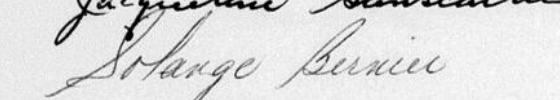



- 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié "Aide-caissier" reçoit une augmentation de salaire de un dollar (\$1.00) l'heure et ceux qui sont dans la progression de l'échelle continuent de progresser jusqu'au taux maximum tel que prévu à l'annexe "B-3".

- 2) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié "Aide-caissier" reçoit une augmentation de salaire de un dollar et vingt-et-un cents (\$1.21) l'heure.

5 Janvier 1982

POUR LE SYNDICAT

STEINBERG INC.

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
STEINBERG INC.
ET
LES SYNDICATS (C.S.N.)

RE: ASSURANCE COLLECTIVE

Les parties conviennent que pendant la durée de la présente convention, elles pourront se rencontrer afin d'étudier la possibilité de constituer un comité paritaire chargé d'étudier le plan d'assurance collective et de faire les recommandations appropriées pour l'avenir, le cas échéant.

SIGNE A *Chicoutimi*, CE 5^e JOUR DU MOIS DE *JANVIER* 1982

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

STEINBERG INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]