

NO

17214-17

NOM

Semiscamingue Foods

17214-17

'84 JAN 17 13 39



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

TEMISCAMINGUE FOODS

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

ET

UNION DES EMPLOYES DE GROS, DE DETAIL ET

DE MAGASIN A RAYONS

CI-APRES APPELEE "L'UNION"

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques, de pourvoir au bon fonctionnement et à l'efficacité de l'entreprise et d'assurer, dans la mesure du possible la sécurité et le bien-être des salariés.

Article I - Reconnaissance et Juridiction

- 1.01 (a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion du gérant du magasin.
- (b) Un salarié régulier est un salarié qui travaille normalement trente-sept (37) heures par semaine (à l'exclusion de l'annexe "B").
- (c) Un salarié à temps partiel est un salarié qui travaille normalement trente (30) heures ou moins par semaine. L'annexe "B" détermine les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel régis par la présente convention.

Article II - Sécurité syndicale

- 2.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union pendant toute la durée de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur doit pendant toute la durée de la présente convention effectuer le prélèvement des cotisations hebdomadaires et remet les cotisations à l'Union avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant celui où le prélèvement a été fait. L'Employeur avise l'Union mensuellement des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent ainsi que le taux de salaire. Les formulaires de rapport de cotisations sont documentés par établissement et indiquent le nom du salarié et sa date d'embauchage.

Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T4 et TP4.

- 2.03 L'Union avise l'Employeur au moins un mois avant tout changement du montant des cotisations syndicales.
- 2.04 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux qui sont liées directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

Articles III - Droits de la direction

- 3.01 L'Union reconnaît que l'administration et la gérance de l'entreprise incombent à l'Employeur, y compris:
- a) Le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou facilités de production améliorées;
 - b) D'établir, modifier et amender les règlements et les directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
 - c) De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - d) D'embaucher, congédier, classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre-à-pied, discipliner et mettre à la retraite;
 - e) De gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de ses magasins, la nature de son équipement et de ses installations, ses procédés de manutention, selon ses objectifs et ses besoins.
- 3.02 Toute mécontentement résultant d'une décision arbitraire ou discrimination prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention collective sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Article IV - Ancienneté

- 4.01 (a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de

Article IV - Ancienneté (cont.)

trente-cinq (35) jours travaillés. Si un salarié en probation complète cette période, sa date d'ancienneté sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage.

- (b) Les listes d'ancienneté seront affichées par l'Employeur à tous les trois (3) mois. La date d'ancienneté devient officielle et définitive si l'Union ne soulève pas d'objection dans les trois (3) semaines qui suivent la date d'affichage du nom d'un salarié dont le nom apparaît sur la liste pour la première (lière) fois.
 - (c) Un salarié qui travaillait auparavant dans l'unité de négociation ou qui a accepté un poste de l'Employeur qui est exclu de l'unité de négociation peut retourner dans l'unité de négociation selon l'ancienneté qu'il possédait avant son départ en autant qu'il ne retourne pas à une classification supérieure et qu'aucun salarié de l'unité de négociation ne soit rétrogradé par ce changement.
 - (d) Quand un salarié possédant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il peut retourner à un poste dans l'unité de négociation tel que prévu en 4.01 (c).
 - (e) Un salarié exclu de l'unité de négociation peut combler un poste dans l'unité de négociation si le poste ne peut être comblé par un salarié de l'unité de négociation. L'Employeur avise l'Union dès que possible avant de combler le poste. Dans ce cas, le salarié maintient son ancienneté avec l'Employeur pour le but de cette clause cependant il ne peut s'en servir pour les autres articles avant une période d'attente d'un an.
- 4.02 (a) Dans les cas de promotions, rétrogradations, transferts mises à pied et vacances, l'Employeur considérera l'ancienneté. Dans les cas de promotions, l'Employeur considérera les salariés possédant la compétence pour le postes. A compétence relativement égale, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui aura la priorité. Dans les cas de mises à pied, le dernier salarié embauché devra être le premier à être mis à pied et le dernier mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail pour autant qu'il possède la compétence et qu'il soit qualifié pour exécuter le travail demandé.

- (b) i) L'Employeur annonce tout poste qui sera vacant pour une période de plus de trente (30) jours et l'avis sera affiché dans les cinq (5) jours, si possible, que le poste devient vacant en affichant un avis au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur fournit une copie de l'avis à l'Union.
- ii) Les salariées intéressées à un tel poste, ont cinq (5) jours ouvrables pour posés leur candidature en signant leur nom sur l'avis affiché.
- iii) L'Employeur choisira le candidat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage et le nom du salarié affecté sera affiché dans les cinq (5) jours ouvrables suivant. Si aucun salarié postule le poste, l'Employeur choisit la personne de son choix.

4.03 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autres des cas suivants:

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour juste cause et le congédiement est maintenu à l'arbitrage, si arbitrage a lieu;
- c) Si le salarié est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables ou plus sans avoir averti l'Employeur à l'avance ou à moins qu'il puisse fournir une raison valable pour justifier son absence, acceptable à l'Employeur;
- d) Si le salarié est absent pour trois (3) jours ouvrables ou plus pour maladie ou accident et ne fournit pas une preuve médicale lorsque requis pour justifier son absence à l'Employeur. (Si une preuve médicale est requise l'Employeur doit l'exiger avant que le salarié retourne au travail;
- e) Un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours d'un avis de rappel.
- f) Si le salarié omet de retourner au travail à l'expiration d'une permission d'absence autorisée, à moins de fournir des motifs satisfaisants;
- g) Si le salarié omet de subir un examen médical lorsque requis par l'Employeur.
- h) Si le salarié a été mis à pied pour une période de six (6) mois ou une période équivalente à son ancienneté jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois.

Article V - Heures de travail et heures supplémentaires

- 5.01 a) La semaine normale de travail est de trente-sept (37) heures réparties en deux jours de huit (8) heures et de trois (3) jours de sept (7) heures. Ce qui précède ne devra pas être interprété comme étant une garantie d'heures de travail.
- b) Le salarié est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail en plus de son horaire quotidien normal d'heures de travail. Le salarié n'a droit au taux et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire pendant plus de cinq (5) minutes dans lequel cas, la rétribution du travail est calculée à compter de la première minute de surtemps.
- c) Les salariés qui ne sont pas programmés pour travailler le soir lorsque le magasin est ouvert à la clientèle ne seront pas programmés pour travailler après 18 heures.
- d) Un salarié qui est programmé pour travailler plus d'une (1) soirée par semaine recevra une prime de soixante-quinze cents (75¢) pour chaque heure travaillée après 18:00 heures.

Les salariés tenus de travailler le soir lorsque le magasin est ouvert à la clientèle, ne seront pas programmés pour travailler plus de quinze (15) minutes après la fermeture du magasin à l'exception du gérant de l'épicerie qui ne sera pas programmé plus d'une demi (1/2) heure lorsque nécessaire.

- e) Les clauses (c) et (d) ne s'appliquent pas lors d'un arrangement mutuel entre l'Employeur et l'Union.

- 5.02 La programmation de travail est affichée dans l'établissement avant midi le vendredi de chaque semaine indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante. Les salariés reçoivent un pré-avis de deux (2) jours de tout changement à leur programmation à l'exclusion des changements occasionnés par la maladie, accident, congés de deuil, feu et inondation. La programmation de travail est rédigée à l'encre et tout changement est inscrit à l'encre et signé par la personne autorisant le changement.

- 5.03 a) Le salarié a droit à une pause payée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Le salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ.
- b) Tout salarié a droit à une période d'une (1) heure sans paie pour le repas. Cette période de repas est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de sa période quotidienne et est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11h30) et ne doit pas être modifiée à moins que les besoins opérationnels ne l'exigent. La période de repas est accordée selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à en bénéficier. Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.
- 5.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.
- 5.05 Le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- 5.06 a) Si un salarié se rapporte au travail selon sa programmation et il n'a pas de travail disponible, il sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire normal.
- b) Un salarié rappelé pour travailler en surtemps a droit à la garantie d'au moins trois (3) heures de travail; toutefois, cette disposition ne s'applique pas quand le surtemps se fait au début d'une journée et qu'il est suivi immédiatement par un tour d'équipe régulier prévu à l'horaire.
- 5.07 Dans les magasins ouverts après 6h00 p.m. jusqu'à concurrence de trois (3) soirs par semaine, un salarié peut être désigné pour travailler une soirée par semaine dans le cadre de sa semaine régulière de travail et peut être désigné pour une soirée additionnelle, sur une base volontaire. Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.01 (d), une soirée peut être désignée quand le magasin n'est pas ouvert, à condition qu'il ne s'agisse pas d'un samedi soir.

- 5.08 Un salarié a droit à un samedi de congé sans solde à toutes les quatre (4) semaines.
- 5.09 La Compagnie convient que les salariés ne seront pas requis de travailler après 18:00 heures le samedi.
- 5.10 Les salariés requis pour travailler lors de l'inventaire ne peuvent refuser à moins d'avoir une raison valable.

Article VI - Congés Statutaires

- 6.01 a) Tout salarié régulier a droit aux congés payés suivants:

Jour de l'An
 Le lundi de Pâques
 La fête de Dollard
 La Confédération
 La St-Jean Baptiste
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Noël
 Lendemain de Noël
 Lendemain du Jour de l'An

- b) Les salariés réguliers recevront huit (8) heures de salaire au taux normal pour chacun des congés énumérés à la clause 6.01 a).

- 6.02 Au cours de la semaine d'un congé statutaire le salarié travaillera quatre (4) jours et sera payé pour cinq (5) jours à son taux de salaire normal.
- 6.03 Pour avoir droit au paiement des jours de congés précités, le salarié doit avoir travaillé le jour complet de travail cédulé précédant immédiatement le congé statutaire et le jour complet cédulé suivant immédiatement le congé statutaire à moins qu'il soit absent lors de ces jours avec la permission qu'il a obtenue à l'avance de l'Employeur. Un salarié absent pour congé sans solde n'est pas payé pour ces congés. Un salarié absent pour maladie ou accident a droit au paiement, s'il a travaillé dans les sept (7) jours du congé.
- 6.04 Un salarié qui n'est pas requis de travailler lors d'un congé hebdomadaire normal.

- 6.05 Si un ou des congés statutaires surviennent durant la période de vacances d'un salarié, il peut prendre ce jour de congé en fonction d'un arrangement mutuel dans les quatre (4) semaines qui suivent son retour au travail ou être payé pour une journée à son taux de salaire régulier.
- 6.06 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés précités à la clause 6.01 a) est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

Article VII - Vacances Payées

- 7.01 a) L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins d'un (1) an	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum de 10 jours).
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines payées.
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines payées.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payées.

- b) L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté pour le choix des vacances. L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 30 septembre cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances mais l'Employeur peut refuser d'accorder des vacances durant les deux (2) dernières semaines du mois de décembre.
- c) Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé au 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8% ou 10%, selon le cas de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.

- d) L'Employeur affiche au plus tard le 15 janvier une liste des salariés et ceux-ci sélectionnent leur période de vacances par ordre d'ancienneté..

Le choix doit être complété avant le 15 avril.

Les salariés qui prennent des vacances avant le 1er mai ne peuvent excéder leur crédit de vacances à la date que celles-ci débutent. La balance doit être prise après le 1er mai.

L'Employeur remplit la liste pour les salariés qui ont omis d'indiquer leur choix de vacances tel que requis selon leur ancienneté.

La liste finale est affichée par l'Employeur au plus tard le 22 avril et ne peut être modifiée à moins du consentement mutuel de l'Employeur et l'Union. La dite liste reste affichée pour la période de vacances.

- e) Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

Article VIII - Avis d'Absence

- 8.01 Tout salarié doit travailler régulièrement cependant s'il doit s'absenter il doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) heures avant le début de son horaire, donnant les raisons de son absence. Il doit aviser l'Employeur où il peut être rejoint durant son absence à moins de circonstances en dehors de son contrôle.

Article IX - Procédure des Grievs et d'Arbitrage

- 9.01 Un grief se définit comme une mésentente entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation par l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 9.02 Le salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées, a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur.

9.03 De tels griefs seront étudiés de la façon suivante:

Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective a été violée ou mal interprétée en ce qui le concerne doit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné matière à grief, soumettre sa plainte à son supérieur immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape:

Si le supérieur ne rend pas sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le grief sera soumis par écrit dans un délai maximum de six (6) jours ouvrables suivants, au gérant de personnel ou son représentant. Les deux parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief écrit de l'Union

Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié. Dans ce cas, le grief est soumis à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement.

Troisième étape

A défaut de décision écrite dans les quatre (4) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du gérant du personnel ou son représentant, le grief sera déféré en arbitrage.

- 9.04 Le formulaire de grief précise la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 9.05 Toutes les ententes agées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 9.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.
- 9.07 a) Tout grief touchant les relations entre l'union et l'Employeur à titre de signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs en commençant à la deuxième étape.

- b) Toute correspondance entre les parties aux présentes et relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.
- 9.08 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 9.09 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- 9.10 Si un grief n'est pas réglé à la troisième étape de la procédure du traitement des griefs, il pourra être déféré en arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure du traitement des griefs.

Article X - Grève et Lock-outs

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

Article XI - Congés Sans Solde

- 11.01 Toute demande de congé sans solde doit être par écrit au moins trente (30) jours à l'avance à moins d'une urgence. L'Employeur retient deux (2) copies de la demande et en remet une copie au salarié ainsi qu'une copie à l'Union. L'acceptation, de la demande est à la discrétion de l'Employeur. Cependant un refus sans raison valable peut être sujet à la procédure des griefs. Tout congé sans solde pris en conjonction avec les vacances annuelles suit la période de vacances annuelles.
- 11.02 Tout salarié qui obtient un poste de permanent avec l'Union peut demander un congé sans solde pour une période de trois (3) mois. Durant cette période, il continue d'accumuler son ancienneté et son congé sans solde peut être renouvelée pour trois (3) termes de trois (3) mois chacun.
- 11.03 Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé lorsque sa conjointe donne naissance à son enfant.

Article XII - Salaire

- 12.01 La classification des occupations et les échelles de salaires apparaissent à l'annexe "A" de la présente convention qui fait partie intégrante de la présente convention.

Article XIII - Temps partiel

- 13.01 Il est mutuellement reconnu par l'Union et l'Employeur que le commerce de l'Employeur est sujet à des fluctuations. Pour cette raison, il est nécessaire d'embaucher des salariés réguliers et des salariés à temps partiel.
- 13.02 L'Employeur convient de donner préférence à ses salariés réguliers pour les heures de travail jusqu'à ce qu'ils atteignent leurs heures normales de travail quotidiennes et hebdomadaires.
- 13.03 L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne seront pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels.

Article XIV - Congés pour Deuil

- 14.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants pourvu que ces congés surviennent au cours de jours ouvrables:

a) Dans l'éventualité du décès de:

son conjoint:	cinq (5) jours
son père:	cinq (5) jours
sa mère:	cinq (5) jours
son enfant:	cinq (5) jours
son frère:	trois (3) jours
sa soeur:	trois (3) jours
son beau-père	trois (3) jours
sa belle-mère	trois (3) jours
sa grand-mère	trois (3) jours
son grand-père	trois (3) jours

sans perte de salaire, afin de lui permettre d'assister aux funérailles et qu'il y assistera en autant que la période s'écoulant entre le jour du décès et le jour des funérailles, soient des jours de travail.

- b) Dans l'éventualité du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, le salarié aura droit à une (1) journée de congé payé, si les funérailles se situent durant les jours de travail du salarié et qu'il y assistera.

Article XV - Fonction de Juré

- 15.01 Un salarié appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.
- 15.02 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour les jours d'attente.
- 15.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.
- 15.04 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause où l'Employeur est impliqué ou comme témoin de la Couronne, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 15.05 Le salarié qui est appelé à agir comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés et son salaire réel.

Article XVI - Délégués

- 16.01 L'Union a le droit d'élire ou de nommer un (1) délégué régulier et un (1) délégué substitut pour le magasin. Durant son absence, un autre salarié peut être nommé comme remplaçant. L'Union doit aviser l'Employeur de la nomination des délégués. Un salarié doit avoir complété sa période de probation avant d'être éligible de devenir délégué.
- 16.02 Il est entendu que les enquêtes du délégué syndical au sujet d'un grief pourraient se faire pendant les heures de travail après qu'il aura obtenu la permission de son supérieur immédiat et cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

- 16.03 L'Employeur s'engage à accorder à un (1) salarié qui fait partie du comité de négociation syndical les congés nécessaires, sans perte de salaire normal, lorsqu'il participe à des rencontres conjointes avec l'Employeur au cours des négociations collectives.

Article XVII - Equipe du Soir et/ou de Nuit

- 17.01 L'équipe de nuit comprend des salariés réguliers programmés et/ou qui travaillent en dehors des heures d'ouverture de l'établissement.

L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés réguliers volontaires. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés réguliers selon le volontariat l'Employeur assigne tous les salariés réguliers sur l'équipe de nuit, sur une base de rotation pour deux (2) semaines.

Les salariés qui désirent travailler sur l'équipe de nuit ne participent pas à la rotation. Lorsqu'il désire retourner sur la rotation, il en avise l'Employeur et ce dernier doit le placer sur la rotation dans les dix (10) jours de la notification.

- 17.02 Les salariés qui travaillent avec l'équipe programmée de soir ou de nuit reçoivent une prime de soixante-cinq (65¢) cents l'heure pour toutes les heures travaillées.

Article XVIII - Salariés autres que les membres de l'Union

- 18.01 a) L'Employeur convient que les salariés qui ne sont pas membres de l'Union, à l'exception du gérant du magasin, n'accompliront pas de travail normalement exécuter par les membres de l'Union. Ceci ne s'applique pas dans les trois (3) semaines précédant et une (1) semaine suivant la réouverture d'un magasin rénové à moins d'entente entre l'Employeur et le président local de l'Union ou avec le représentant syndical. (Cette clause ne s'applique pas pour les produits suivants: chips, L.V.S., pain et épices.)

Les salariés de l'Employeur doivent restreindre leurs activités qui sont considérés comme travail des salariés membres de l'Union excepté pour l'inspection des produits et l'entraînement.

- b) Le gérant du magasin doit restreindre ses activités qui sont normalement accomplies par les salariés membres de l'Union à une (1) heure avant l'ouverture, durant l'ouverture et une (1) heure après la fermeture de magasin.
 - c) Il est reconnu que des personnes qui ne sont pas salariés de l'Employeur (à l'exception des vérificateurs de prix qui doivent seulement vérifier les prix) accomplissent du travail dans le magasin. L'Employeur convient de maintenir sa pratique courante et de ne pas augmenter leurs tâches.
- 18.02 Les représentants des fournisseurs peuvent accomplir certaines tâches routinières à l'exception des prévisions de la clause 18.03.
- 18.03 Les vendeurs ont la permission d'assister les membres de l'unité de négociation dans le montage des étalages spéciaux. L'Union et les délégués en sont avisés à l'avance.

Article XIX - Assignment Temporaire

- 19.01 Le salarié qui affecté au poste de gérant d'épicerie, gérant des fruits et légumes ou gérant des viandes pour plus d'une journée a droit au taux à la dite classification excluant les dimanches et les jours de congés statutaires dans une semaine de sept (7) jours. Dans ce cas, le taux de salaire sera rétroactif à la date du commencement à cette tâche.
- 19.02 Un temps partiel ne sera pas affecté à ces tâches, s'il y a un salarié régulier disponible qui a l'habilité et les qualifications pour remplir la tâche.
- 19.03 Un salarié qui remplace le gérant du magasin a droit à une prime e dix (10%) pourcent sur son salaire normal. Il est entendu que cette prime s'applique pour toutes les heures qu'il remplace le gérant à l'exclusion des heures de la journée de congé hebdomadaire du gérant. Dans ce cas, le salarié demeure membre de l'unité de négociation et est couvert par les termes de cette convention.

Article XX - Sécurité et santé

- 20.01 L'Employeur s'engage à payer entièrement les primes des régimes suivants:

Article XX - Sécurité et santé (cont.)

a) Assurance-vie collective:

Le double du salaire de base au moment du décès mais arrondi au multiple supérieur de \$1,000.00.

b) Indemnité hebdomadaire:

L'assurance indemnité hebdomadaire est de 66-2/3 pourcent du salaire de base, jusqu'à concurrence de \$300.00 par semaine. Cette indemnité s'applique à compter de la première (1re) journée en cas d'accident et à compter de la huitième (8e) journée de calendrier en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

c) Assurance-revenu:

L'assurance indemnité revenu est de 66 2/3 pourcent du salaire de base, jusqu'à concurrence de \$1,500.00 par mois. Cette indemnité s'applique à partir de la 105e journée civile d'invalidité totale et continue, d'indemnisation maximale.

d) Assurance-maladie à couverture étendue:

Frais admis jusqu'à concurrence de 80 pourcent et un déductible de \$25.00 par personne, ou un maximum de \$50.00 par famille par année civile et un plafond d'indemnisation par personne de \$5,000.00 par période de trois (3) années consécutives.

e) Assurance-hospitalisation en semi-privé:

Soins actifs

Jusqu'à concurrence du tarif courant d'une chambre semi-privée pour une période maximale d'indemnisation de 180 jours.

Soins de convalescence

Jusqu'à concurrence du tarif courant d'une chambre semi-privée pour une période maximale d'indemnisation de 180 jours.

20.02 Plan Dentaire

L'Employeur convient de payer cinquante (50%) pourcent du coût du plan dentaire et les salariés conviennent de payer cinquante (50%) pourcent du coût du plan dentaire. Tout nouveau salarié doit attendre trois (3) mois pour être éligible.

20.03 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

Les salariés ont droit à six (6) journées de maladie par année. Si le salarié n'utilise pas en entier les journées de maladie, la différence lui est payée vers le 15 décembre de chaque année.

Article XXI - Rétroactivité

21.01 Cette convention collective n'est pas rétroactive à moins de stipulation contraire dans la convention. Cette convention entrera en vigueur dès que possible après la ratification.

Article XXII - Durée de la Convention

22.01 Cette convention entre en vigueur le 6 décembre 1982 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 8 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, CE 19 JOUR
DE dec, 1983.

UNION DES EMPLOYES DE GROS DE
DETAIL ET DE MAGASIN A RAYONS

Robert Petersen
Harold Coffman

M. LOEB LIMITEE

[Signature]

ANNEXE "A"

SALAIRES DES SALARIES REGULIERS

<u>COMMIS, CASSIER(ERE) ET</u> <u>EMBALLEUR DE VIANDES</u>	EN VIGUEUR LE 6 DEC. 1982	EN VIGUEUR LE 4 DEC. 1983
DEBUT	\$275. (\$7.43)	\$300. (\$8.11)
3 MOIS	\$286. (\$7.73)	\$311. (\$8.41)
6 MOIS	\$296. (\$8.00)	\$321. (\$8.66)
9 MOIS	\$307. (\$8.30)	\$332. (\$8.97)
12 MOIS	\$319. (\$8.62)	\$344. (\$9.30)
<u>CHEF CASSIER(ERE),</u> <u>TENEUR DE LIVRES</u>		
DEBUT	\$295. (\$7.97)	\$320. (\$8.65)
3 MOIS	\$306. (\$8.27)	\$331. (\$8.95)
6 MOIS	\$316. (\$8.54)	\$341. (\$9.22)
9 MOIS	\$327. (\$8.84)	\$352. (\$9.51)
12 MOIS	\$339. (\$9.16)	\$364. (\$9.84)
<u>COMMIS EPICERIE ET</u> <u>FRUITS ET LEGUMES</u>		
DEBUT	\$284. (\$7.68)	\$309. (\$8.35)
3 MOIS	\$299. (\$8.08)	\$324. (\$8.76)
6 MOIS	\$313. (\$8.46)	\$338. (\$9.14)
9 MOIS	\$328. (\$8.86)	\$353. (\$9.54)
12 MOIS	\$347. (\$9.38)	\$372. (10.05)
<u>BOUCHER</u>		
DEBUT	\$296. (\$8.00)	\$321. (\$8.68)
3 MOIS	\$314. (\$8.49)	\$339. (\$9.16)
6 MOIS	\$331. (\$8.95)	\$356. (\$9.62)
9 MOIS	\$349. (\$9.43)	\$374. (10.11)
12 MOIS	\$366. (\$9.89)	\$391. (10.57)
<u>GERANT RAYON DES VIANDES</u>		
DEBUT	\$435. (11.76)	\$460. (12.43)
6 MOIS	\$460. (12.43)	\$485. (13.11)
<u>GERANT - EPICERIE</u>		
DEBUT	\$360. (\$9.73)	\$385. (10.41)
6 MOIS	\$385. (10.41)	\$410. (11.08)
<u>GERANT - FRUITS ET LEGUMES</u>		
DEBUT	\$360. (\$9.73)	\$385. (10.41)
6 MOIS	\$385. (10.41)	\$410. (11.08)

ANNEXE "B"SALARIES A TEMPS PARTIELArticle I - Reconnaissance

- 1.01 La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel régis par la présente convention.

Pour le but de cette annexe un salarié à temps partiel est un salarié qui travaille normalement trente (30) heures ou moins par semaine.

Article II - Ancienneté

- 2.01 L'ancienneté de chaque salarié à temps partiel sera établie après une période de probation de trente-cinq (35) jours travaillés et sera calculée à compter de la date d'embauche.
- 2.02 a) Le salarié à temps partiel obtient de l'ancienneté pour la mise à pied et le rappel suite à une mise à pied et cette ancienneté est prise en considération avec l'habileté du salarié à faire le travail disponible. Un salarié mis à pied a un droit de rappel pour une période de six (6) mois.
- b) L'ancienneté acquise par un salarié à temps partiel peut être utilisée dans les cas de rappel et de programmation et cette ancienneté est prise en considération avec l'habileté et la disponibilité.
- 2.03 Les salariés à temps partiel auront la préséance sur tout nouveau salarié, par ordre d'ancienneté, pour combler les postes vacants parmi les salariés réguliers pour autant qu'ils aient les qualifications pour combler le poste.
- 2.04 Les salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, auront la préséance pour combler les postes vacants durant la période des vacances pour autant qu'ils aient l'habileté pour combler le poste.
- 2.05 Un salarié à temps partiel qui devient salarié régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel.

L'ancienneté d'un tel salarié est déterminée de la façon suivante:

Article VI Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec un maximum d'un (1) an d'ancienneté.

Il reçoit son salaire de temps partiel ou le taux prévu pour sa nouvelle classification soit le plus haut des deux.

Article III - Pauses

- 3.01 Le salarié à temps partiel bénéficiera d'une pause de quinze (15) minutes à toutes les trois (3) heures de travail. Cette pause sera accordée autant que possible vers le milieu de la période de travail.
- 3.02 Les salariées à temps partiel auront droit aux périodes non payées pour le repas au même titre que les salariées réguliers. Cette période de repas sera prise autant que possible vers le milieu de la période de travail.

Article IV - Rappel au Travail

- 4.01 Un salarié à temps partiel appelé au travail a droit à au moins quatre (4) heures de travail ou quatre (4) heures de salaire à son taux de salaire normal. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le salarié se rapporte à moins de quatre (4) heures avant la fermeture du magasin.

Article V - Vacances

- 5.01 Les salariées à temps partiel on droit aux vacances suivantes:
- les salariées qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er mai ont droit à 4% de son salaire.
 - les salariées qui ont plus d'un (1) an d'ancienneté au 1er mai ont droit à deux (2) semaines de vacanes payées, à 4% de son salaire pour l'année précédente.
 - les salariées qui ont plus que cinq (5) ans d'ancienneté au 1er mai ont droit à trois (3) semaines de vacances payées à 6% de son salaire pour l'année précédente.
- 5.02 Les salariées à temps partiel choisiront leur période de vacances après les salariées réguliers. La programmation des vacances parmi les salariées à temps partiel se fait selon l'ordre d'ancienneté.

Article VI - Congés Statutaires

6.01 Les salariés a temps partiel ont droit aux congés suivants:

Jour de l'An	La Fête du Travail
Lundi du Pâques	L'Action de Grâce
La Fête de Dollard	Le Jour de Noel
La Confédération	Le Lendemain du Jour de Noel
La St-Jean Baptiste	Le Lendemain du Jour de l'An

Pour avoir droit au paiement, le salarié doit avoir:

1. trois (3) mois de service avec l'Employeur;
2. avoir travaillé au moins quarante-huit (48) heures dans les quatre semaines précédant immédiatement le jour ou le congé statutaire est observé;
3. avoir travaillé sa période programmé précédent et suivant immédiatement le jour du congé statutaire.

Un salarié se qualifiant pour le congé a droit au sept (7) heures de paie pour chaque congé statutaire.

Un salarié ayant droit à un congé tel que prévu dans la loi y a droit nonobstant ce qui précède.

Article VII - Rétroactivité

7.01 Cette convention n'est pas rétroactive à moins de stipulation contraire dans la convention. Cette convention entrera en vigueur dès que possible après la ratification.

Article VIII - Salaires

8.01

	EN VIGUEUR LE 6 DEC. 1982	EN VIGUEUR LE 4 DEC. 1983
DEBUT	\$5.57	\$5.97
3 MOIS	\$5.67	\$6.07
6 MOIS	\$5.76	\$6.16
9 MOIS	\$5.88	\$6.28
12 MOIS	\$6.00	\$6.40
15 MOIS	\$6.18	\$6.58
18 MOIS	\$6.29	\$6.69
21 MOIS	\$6.48	\$6.88
24 MOIS	\$6.79	\$7.19

Article VIII - Salaires (cont.)

8.01	EN VIGUEUR LE 6 DEC. 1982	EN VIGUEUR LE 4 DEC. 1983
<u>COMMIS EMBALLEUR</u>	\$4.00	\$4.25
<u>BOUCHER</u>		
DEBUT	\$6.50	\$6.50
12 MOIS	\$7.50	\$7.50

Article IX - Général

- 9.01 Les articles suivants de la convention maîtresse s'appliquent aux salariés à temps partiel:
- Article II
Article III
Article IX
Article X
- 9.02 Les périodes de travail fractionnées sont sur une base volontaire à l'exception pour la période des repas.
- 9.03 Les salariés à temps partiel ne sont pas requis de travailler après 18h00 le samedi.
- 9.04 L'Employeur accorde les congés de maternité en conformité avec la loi.
- 9.05 Un salarié à temps partiel peut obtenir un congé sans solde pour une période de trois (3) semaines en autant que les opérations du magasin le permettent. Une demande ne sera pas refusée sans une raison valable.
- Un salarié à temps partiel peut demander un congé sans solde le samedi et cette demande ne sera pas refusée sans une raison valable si les opérations du magasin le permettent.

Article X - Congés pour deuil

- 10.01 Un salarié à temps partiel a droit à un congé avec paie s'il est programmé pour travailler ce jour-là lors du décès de: son père, sa mère, son conjoint, son enfant, son frère, sa soeur, sa belle-mère, son beau-frère, ses grands-parents, sa belle-soeur, son beau-frère, son gendre ou sa bru.

Article XI - Fonction de juré

- 11.01 a) Un salarié à temps partiel qui sert de juré ou de témoin pour la couronne a droit à son salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été assigné comme juré ou témoin pour la couronne et ne sera pas reprogrammé pour travailler ce jour-là.
- b) Le salarié a alors droit à la différence entre le salaire qu'il aurait reçu à son travail s'il n'avait pas été assigné comme témoin ou juré et l'allocation reçue pour sa participation comme juré ou comme témoin de la couronne.
- c) La demande de paie par le salarié sera vérifiée lors de la soumission de son chèque de juré ou de témoin de la couronne, cependant si le salarié reçoit son salaire de l'Employeur pour d'autres raisons il n'a pas droit à ce paiement. Le paiement ne sera pas retardé en attendant la soumission du chèque de juré ou de témoin de la couronne.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 19 JOUR DU
oct, 1983.

UNION DES EMPLOYES DE GROS
 DE DETAIL ET DE MAGASIN A RAYONS

Robert Retenau

Manfred Hoffman

M. LOEB LIMITEE

RL