

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-8257

N° dossier d'accréditation : AM-1002-6628

EMPLOYEUR MARCHÉ IGA GLADU 400, BOULEVARD DU SÉMINAIRE NORD SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU QC J3B 5L2 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 500 1200, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 100 MONTRÉAL QC H2P 3A7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2019-05-23	Nombre de salariés visés : 140	Date début : 2019-11-24
Date dépôt : 2019-11-25		Date d'expiration : 2026-11-21

Remarque :

É.V. : 400, boul. du Séminaire Nord, St-Jean-sur-Richelieu, Québec.
Union : 300-351.

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-11-26
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

25 NOV 19 FR 2:28

2019 - 2026

**ENTRE : TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
SECTION LOCALE 500**

1200, boul. Crémazie Est, bureau 100
Montréal (Québec) H2P 3A7

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée « L'UNION »

d'une part,

ET : MARCHÉ IGA GLADU

400, boul. du Séminaire Nord
St-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 5L2

ou ses successeurs,

ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

d'autre part.

300-351

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	BUT DE LA CONVENTION	2
ARTICLE .01	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	3
ARTICLE .02	INTERPRÉTATION DES TERMES	4
ARTICLE .03	NOTES	7
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	9
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	17
ARTICLE III	ADHÉSION SYNDICALE	20
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES.....	23
ARTICLE V	ANCIENNETÉ	30
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	44
ARTICLE VII	PROCÉDURE DE GRIEFS	50
ARTICLE VIII	ARBITRAGE.....	52
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL.....	54
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	72
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	75
ARTICLE XII	SALAIRES	79
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	83
ARTICLE XIV	VACANCES PAYÉES	86
ARTICLE XV	JOURS FÉRIÉS	94
ARTICLE XVI	CONGÉS SOCIAUX.....	99
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	102
ARTICLE XVIII	SÉCURITÉ SOCIALE.....	105
ARTICLE XIX	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	115
ARTICLE XX	FONCTIONS JURIDIQUES.....	118
ARTICLE XXI	CLAUSES GÉNÉRALES.....	120
ARTICLE XXII	DURÉE DE LA CONVENTION.....	125
ANNEXE « A »	CLASSIFICATIONS.....	126
ANNEXE « A-1 »	CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE SALAIRES DES SALARIÉS.....	128
ANNEXE « B »	INTÉGRATION SALARIALE	132
ANNEXE « C »	SALAIRE MINIMUM	137
ANNEXE « D »	SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL.....	138
ANNEXE « E »	FORMULE DE DISPONIBILITÉ	142
ANNEXE « F »	TRAITEUR SERVICE CUISINE G.P. INC. OU SES SUCESSEURS.....	143
ANNEXE « G »	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES.....	144

PRÉAMBULE BUT DE LA CONVENTION

La présente convention collective a pour but d'établir les règles qui permettent aux parties d'atteindre leurs objectifs respectifs dans un cadre de confiance, de respect mutuel et d'échange.

Également, les parties reconnaissent qu'il est dans leurs intérêts de chercher constamment des moyens afin d'offrir un service à la clientèle hors pair qui se traduit entre autres par la mise en marché de produits de première qualité répondant aux exigences du consommateur. Dans la recherche d'un service à la clientèle hors pair, les parties s'entendent pour reconnaître que l'efficacité et la flexibilité opérationnelle sont des moyens essentiels afin de permettre à l'entreprise d'avoir un avantage compétitif sans compromis.

L'Employeur reconnaît que le rôle de l'Union est de voir à l'amélioration des conditions de travail de ses membres tout en maintenant un climat qui favorise des relations du travail harmonieuses.

De même, l'Union reconnaît que l'objectif fondamental de l'Employeur est de croître et de prospérer dans le respect de ses engagements pris auprès de ses salariés, de l'Union et de ses partenaires.

ARTICLE .01 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Non-discrimination

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence basée sur les aptitudes exigées de bonne foi pour remplir les tâches d'un poste est réputée non-discriminatoire.

Harcèlement

Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement. Par conséquent, l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Les parties conviennent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais. Dans de tels cas, l'Union collabore avec l'Employeur.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES

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

A) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause « 1.01 » ci-après.

B) Salarié régulier

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Établissement

Établissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause « 1.01 » ci-après.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

E) Promotion

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait ou la mutation d'un salarié à temps partiel muté salarié régulier.

F) Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

G) Jour

À moins de stipulation contraire, le mot « jour » dans la présente convention signifie « jour de calendrier ».

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

H) Mise à pied (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail en deçà de quarante (40) heures par semaine.

I) Mise à pied (salarié à temps partiel)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant quatre (4) semaines consécutives ou plus.

J) Conjoint

Désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE .03 NOTES

A) Masculin - féminin

À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut le genre féminin.

B) Singulier - pluriel

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

C) Annexe et lettre d'entente

Les annexes et lettre d'entente apparaissant à la présente convention collective en font partie intégrante, de même que les lettres d'entente ou annexes convenues ultérieurement, sous réserve de leur dépôt en vertu du Code du travail (art. 72).

D) Convention non inférieure à la loi

Aucune clause de cette convention ne doit être inférieure à ce que stipule toute loi ou partie de loi applicable au salarié régi par cette convention.

E) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

ARTICLE .03 NOTES (suite)

F) Titres

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

G) Communication entre les parties

Au lieu et place du courrier recommandé, les parties reconnaissent comme valable la transmission d'un document par télécopieur ou par courriel. Le cas échéant, la date d'envoi du courriel ou l'accusé de réception émis par télécopieur servira de preuve pour les limites des délais prévus à la convention, et ce, lorsque de tels délais existent.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 A) L'Employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tout salarié visé par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Tribunal administratif du travail de la province de Québec, à savoir :

« Tous les salariés au sens du Code du travail sauf un (1) directeur de l'établissement, un (1) directeur-adjoint, un (1) gérant du rayon de l'épicerie, un (1) gérant du rayon des viandes, un (1) gérant du rayon des fruits et légumes, un (1) gérant du rayon de la poissonnerie, un (1) gérant du rayon de la boulangerie, un (1) gérant du rayon du service, un chef-caissier au rayon du service, un (1) gérant du rayon du prêt-à-manger, un (1) gérant du rayon de la charcuterie et du fromage, un (1) gérant de l'équipe de nuit et les commis de bureau ».

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 B) Pour l'application de la présente convention, les rayons de l'établissement sont :

1. Le rayon des viandes
2. Le rayon de l'épicerie
3. Le rayon des fruits et légumes
4. Le rayon du service
5. Le rayon de la boulangerie
6. Le rayon de la charcuterie et du fromage
7. Le rayon du prêt-à-manger
8. Le rayon de la poissonnerie.

C) L'Employeur peut créer jusqu'à trois (3) rayons additionnels à ceux mentionnés précédemment. Pour ce faire, il avise par écrit au moins dix (10) jours à l'avance l'Union en indiquant le(s) rayon(s) ainsi créé(s).

L'Employeur peut créer également les postes de gérants exclus de l'unité d'accréditation correspondant au nouveau rayon et ces postes sont visés par la clause 1.06 B 2), mais ces nouveaux gérants de rayon effectuent du travail manuel dans leur rayon seulement, sauf lorsqu'ils sont désignés comme gérant en devoir de l'établissement.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail dans la mesure où cela ne contrevient pas à une Loi ou un règlement.

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci, et ce, sans le consentement de l'union.

1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou union dans le but de :

a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou

b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

1.05 Si une partie de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, l'Union et l'Employeur doivent négocier la partie de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'entendre par écrit avant de la modifier ou l'abolir et s'il n'y a pas d'entente, le litige doit être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 A) Aucune personne exclue de l'unité d'accréditation ne peut faire du travail qui est normalement exécuté par des salariés inclus dans le certificat de négociation.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en 1.06 A), les parties reconnaissent les exceptions suivantes :

1) Le propriétaire ainsi que sa famille immédiate peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire.

Par famille immédiate on entend, la conjointe, les enfants et les petits-enfants du propriétaire, son père, sa mère ainsi que ses frères et sœurs.

Cependant pour l'application du paragraphe ci-haut, le nombre de personnes ne peut excéder six (6) personnes.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

- 2) un (1) directeur de l'établissement
- un (1) directeur-adjoint
- un (1) gérant du rayon de l'épicerie
- un (1) gérant du rayon des viandes
- un (1) gérant du rayon des fruits et légumes
- un (1) gérant du rayon de la boulangerie
- un (1) gérant du rayon du service
- un (1) chef-caissier au rayon du service
- un (1) gérant du rayon de la charcuterie et fromage
- un (1) gérant du rayon de la poissonnerie
- un (1) gérant de l'équipe de nuit
- un (1) gérant du rayon du prêt-à-manger

peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent nécessaire.

3) Les commis de bureau peuvent faire du travail de bureau et du travail connexe inhérent à leurs fonctions, mais ils ne peuvent effectuer du travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation sauf pour service indispensable à la clientèle.

4) Le représentant de fournisseurs peut vérifier les codes de ses produits et enlever des tablettes tout produit dont la date est périmée ou qui est endommagé.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

5) Les représentants de fournisseurs de boulangerie préemballée (pain, gâteaux, pâtisseries), de croustilles, de boissons gazeuses, du vrac, de journaux, de bières, d'épices, de menus articles (non alimentaires) et de produits naturels peuvent placer leurs marchandises.

Les Spécialités E.M. peuvent placer leur marchandise.

6) Les représentants de fournisseurs peuvent monter des étalages saisonniers ou des étalages spéciaux non hebdomadaires tels que festival Kraft.

7) Dans les cas de démonstration d'échantillons ou de dégustation, les représentants de fournisseurs ou de firmes spécialisées en la matière ou encore du personnel embauché par l'Employeur sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration ou en dégustation dans l'établissement, à distribuer des échantillons et ils peuvent également remplir leurs étalages en démonstration.

8) Dans le cas de rénovation du magasin, d'inventaire, de « lay-out » ou de nouvel aménagement, il n'y aura aucune restriction quant au travail exécuté par des représentants de fournisseurs ou de firmes spécialisées en la matière.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

9) Le nettoyage de l'établissement et de ses équipements ainsi que la réparation générale de l'établissement et de ses équipements peuvent être fait par des personnes exclues de l'unité de négociation.

Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

10) L'exploitation de petites boutiques telles que vidéo, sushi, comptoir libanais nettoyeur, cadeaux, etc. peut être effectuée par des personnes exclues de l'unité de négociation. Cependant, le travail effectué par les personnes œuvrant au service de ces petites boutiques se limite à tout travail inhérent à leurs fonctions au sein desdites boutiques.

11) Les représentants (spécialistes, directeur des opérations et autres) de Sobeys Capital inc. peuvent effectuer tout travail inhérent à leurs fonctions.

C) L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions.

Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical et par le délégué d'Union pour être valables.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 D) Advenant une contravention à l'application de la clause 1.06, le salarié qui constate ladite contravention doit en aviser l'Employeur, qui doit corriger la situation immédiatement après en avoir été avisé. Si la contravention ne cesse pas, l'Employeur doit calculer au taux de vingt dollars (20 \$) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas, l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.07 Aux fins d'échange de correspondance :

a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant : le nom des personnes-cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et

b) l'Union fournit à l'Employeur une liste incluant : le nom des représentants syndicaux.

c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation ou pour fins de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

2.01 C'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger sa main-d'œuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.

L'Union reconnaît que l'Employeur a le pouvoir exclusif de diriger ses affaires et qu'il a le droit entre autres :

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche. Afin d'établir les exigences liées à un poste, l'Employeur peut tenir compte des conditions de scolarité, d'expérience, d'habiletés, de qualifications et de compétences particulières;
- c) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
- d) d'établir, modifier et amender les politiques et règlements;
- e) de choisir et de décider des marchandises à vendre ou à produire et à manipuler dans l'établissement sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

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

g) de mettre en place et d'établir des niveaux de rendement et de production que les salariés doivent atteindre.

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les dispositions de la convention et il ne peut utiliser ses droits de façon injuste, arbitraire, abusive ou discriminatoire.

2.02 Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les dispositions de la clause 2.01 ne sont pas réputées exclure d'autres droits et pouvoirs qui n'y seraient pas mentionnés de façon expresse. Il est entendu que l'Employeur conserve tous les droits et les pouvoirs qui ne sont pas autrement restreints explicitement par la présente convention.

2.03 L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention ou s'ils résultent en mesure disciplinaire ou s'ils sont utilisés de façon injuste, discriminatoire ou arbitraire.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.04 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste ou classification qu'il juge nécessaire. Il doit cependant négocier avec l'Union l'échelle de salaires applicable avant de créer tout nouveau poste ou toute nouvelle classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente écrite satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage ainsi que prévue à l'article VIII de la présente convention.

L'arbitre doit tenir compte des postes, des classifications et des échelles de salaire existant dans la présente convention.

2.05 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques, une période de formation raisonnable compte tenu des changements à apporter doit être accordée à chaque salarié qui est affecté afin qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied ou de congédiement pour le salarié régulier.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE

- 3.01** Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.
- 3.02** Tout salarié doit au moment de son embauche signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03** **A)** Tout salarié doit au moment de son embauche signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.
- B)** L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauche (i.e. 1^{er} jour de travail) et en adresse l'original et les copies au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04** Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours du mois précédent.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un « rapport de contributions syndicales et d'informations générales » qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît en annexe de la convention.

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

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

3.07 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion sans motif raisonnable.

3.08 L'Union communique à l'Employeur les motifs et le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)

3.09 Le directeur de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier (1^{er}) jour de son emploi.

3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules de relevé d'impôt provincial et fédéral de chaque salarié; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, enquêter, soumettre des griefs à l'occasion, rencontrer des personnes-cadres ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au directeur de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Les représentants syndicaux n'ont pas accès au bureau d'administration de l'établissement, sauf si le directeur de l'établissement leur en donne la permission.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans paie pour une période maximale de douze (12) mois.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux prévus à la convention.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et l'Union doit les rembourser dans les trente (30) jours de la réception de la facturation.

Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé. Si ce poste n'existe plus, le salarié pourra exercer tout droit que lui confère la présente convention.

4.03 Un (1) salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.)

Un tel permis d'absence est soumis uniquement aux conditions suivantes :

a) L'Union doit donner un avis de quinze (15) jours à l'Employeur avant le début du permis d'absence désiré.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence durant la période du deuxième (2^e) dimanche de décembre au deuxième (2^e) samedi de janvier.

c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié pour chaque activité.

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

Durant une telle absence, le salarié bénéficie de tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail; cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et des avantages sociaux, et ce, dans les trente (30) jours de la réception de la facturation.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union obtient un permis d'absence payé pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au directeur de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

Durant une telle absence, le salarié bénéficie de tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail; cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire dans les trente (30) jours de la réception de la facturation.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.05 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes droits et privilèges qu'un délégué. Cependant, il exerce ses fonctions seulement qu'en l'absence du délégué.

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

Le délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 Le délégué d'Union a son travail à accomplir pour l'Employeur. Cependant, le délégué peut enquêter, soumettre des griefs pour tout salarié, ou rencontrer le gérant ou son remplaçant ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union remplit ses fonctions de délégué sans perte de salaire, de privilèges ou de droits acquis et durant les heures de travail.

Toute décision de l'Union concernant le respect de la convention prévaut sur celle du délégué.

Le délégué d'Union doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail. Le délégué est libéré dès que possible en tenant compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

4.07 Le délégué n'est officiellement reconnu qu'au moment où il est confirmé par écrit au directeur de l'établissement.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés de rayons différents.

B) Le salarié membre du comité de négociation maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire pour le temps accordé aux rencontres de négociation ou de conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail.

4.09 L'Employeur fournit un tableau d'affichage dans l'établissement exclusivement à l'Union afin qu'elle puisse afficher des avis intéressant ses membres entre autres :

- 1) avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
- 2) avis de réunion ou d'assemblées;
- 3) avis d'activités sociales ou récréatives.

L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribuées sur les lieux de travail.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.10 L'Employeur défraie :

a) Cinquante pour cent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.

b) Cinquante pour cent (50%) des coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

4.11 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V ANCIENNETÉ

5.01 A) L'ancienneté de chaque salarié visé par la présente convention est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.

B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauche, l'ancienneté est calculée à compter de la plus récente réembauche.

C) Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur, mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (Ex : gérant rayon) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie tel que décrit en A) pour l'application générale de la convention; cependant, un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants et les promotions.

D) Les cinq cents (500) premières heures travaillées de tout salarié constituent une période de probation.

Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, mais il peut être discipliné, suspendu ou congédié par l'Employeur sans pouvoir recourir à la procédure de griefs ou d'arbitrage.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.01 E) L'ancienneté d'un salarié est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention à l'exception d'un congé d'une durée d'un (1) mois ou plus prévu à la clause 17.01.

F) Une (1) fois par année, soit le ou vers le 1er avril l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour le salarié régulier et une (1) pour le salarié à temps partiel, indiquant :

- numéro du salarié;
- nom et prénom au complet du salarié;
- sa date d'ancienneté;
- le rayon où le salarié travaille;
- la classification du salarié;

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

G) Si deux (2) 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 selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille lors de l'embauchage.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, mais la durée de son service continu et son emploi sont maintenus dans tous les autres cas :

1) S'il est dûment congédié et non réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage;

2) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à quarante-huit (48) heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission. Le cas échéant, le délai de quarante-huit (48) heures est comptabilisé à partir de la remise de sa démission ou du départ, soit la première des éventualités;

3a) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois, sans cependant excéder la durée réelle de son ancienneté, dans le cas d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.06.

b) S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois, sans cependant excéder la durée réelle de son ancienneté, dans le cas d'un salarié à temps partiel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.02 (suite)

4) Si un salarié s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés consécutifs sans motif valable dont la preuve lui incombe et qu'il doit communiquer à l'Employeur le plus promptement possible.

5) S'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à un motif valable dont la preuve lui incombe.

6) S'il néglige de se présenter au travail après un congé sans solde à moins de fournir par écrit, les motifs satisfaisants dont la preuve lui incombe;

7) S'il obtient un congé de l'Employeur pour un motif quelconque et que par la suite l'Employeur s'aperçoit que la raison invoquée par le salarié est fausse.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.03 L'ancienneté du salarié prévaut dans tous les cas de réduction du personnel et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour effectuer une mise à pied :

a) Il doit solliciter les salariés désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.

b) Si aucun salarié n'accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied.

c) Cependant, un tel salarié peut, selon son choix, prendre une des options qui suivent :

1) Accepter la mise à pied, ou

2) Déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure dans son rayon ou dans un autre rayon en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.03 2) (suite)**

Un tel salarié qui a déplacé un autre salarié dû à la procédure de mise à pied conserve son salaire s'il travaille dans la même classification qu'il détenait avant sa mise à pied et il continue à progresser dans l'échelle de salaires s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Dans le cas d'un salarié qui déplace dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le maximum de la classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

3) Le salarié régulier a, de plus, un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.06.

5.04 A) L'ancienneté du salarié prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié rappelé puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir du poste visé.

B) Si un salarié a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, il maintient son droit de rappel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

- 5.04 C)** Le salarié qui accepte un rappel au travail reçoit le taux de salaire maximum de la classification dans laquelle il est rappelé ou le taux de salaire qu'il avait avant sa mise à pied, soit le plus bas des deux et par la suite, il continue à progresser dans l'échelle de salaire de la classification dans laquelle il est rappelé s'il n'est pas au taux maximum.
- 5.05** Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de douze (12) mois, à l'exception du salarié avec moins de douze (12) mois d'ancienneté qui maintient et accumule son ancienneté pour une période équivalente à celle-ci au moment de sa mise à pied.
- 5.06 A)** Un salarié régulier, qui est en mise à pied, conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté pour tous les droits et privilèges qui s'y rattachent pour une période de douze (12) mois, à l'exception du salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté.
- B)** De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans sa classification ou dans une classification inférieure dans son rayon ou dans un autre rayon pour une durée maximale de douze (12) mois, à l'exception du salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.06 C) Un tel salarié régulier en mise à pied, qui travaille comme temps partiel, conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans la même classification qu'il détenait avant sa mise à pied et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Dans le cas d'un salarié régulier en mise à pied, qui travaille comme temps partiel et qui travaille dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

D) Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, un salarié régulier en mise à pied, qui travaille à un poste à temps partiel, travaille selon les heures normales des salariés à temps partiel, prévues en 9.04 et 9.05.

De plus, le temps supplémentaire doit être calculé et payé comme s'il était salarié à temps partiel.

Un tel salarié régulier en mise à pied conserve le crédit d'heures de congé prévu en 18.02 et ce, jusqu'à la date du renouvellement, soit le 1er mai. Par la suite, il se voit créditer un nombre d'heures équivalant au prorata du total des mois qui restent à écouler entre le 1er mai et la date de la fin de sa période de mise à pied.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.06 E) À la fin de ladite période de douze (12) mois, à l'exception du salarié ayant moins de douze (12) mois d'ancienneté, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. 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 crédit de temps de progression.

5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait en autant qu'il puisse effectuer le travail de la fonction qu'il convoite. À compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les trente (30) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits du salarié à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son crédit de temps de progression.

Un tel salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.08 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant :

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

B) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié régulier par écrit en présence du délégué ou de l'assistant-délégué de l'Union avec copie au délégué.

C) Tout salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied se voit adresser un avis de mise à pied dans les cinq (5) jours qui suivent une période de quatre (4) semaines consécutives pour manque de travail.

D) Cependant pour les mises à pied de plus de six (6) mois (ne demeure pas à l'emploi, mais sujet à rappel), le préavis de mise à pied ou le paiement du préavis est fait selon la loi sur les normes du travail (réf. : articles 82 et 83).

E) Cette clause ne s'applique pas dans les cas hors du contrôle de l'Employeur qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, une période d'essai de six (6) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié conserve et accumule son ancienneté en cas de retour dans l'unité, mais il ne bénéficie d'aucun avantage prévu à la convention.

Avant l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction en appliquant le même mécanisme.

5.10 Poste vacant ou disponible

A) Lorsqu'un poste devient vacant ou disponible et que l'Employeur entend le combler, la préférence est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas de postes disponibles d'assistant-gérant de rayon, de boucher et de poissonnier, l'Employeur accorde le poste à la personne qui possède les qualifications pour remplir le poste selon les besoins de l'Employeur. À qualification égale, l'ancienneté prévaut.

En cas de contestations, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.10 Poste vacant ou disponible (suite)

B) À l'exception des postes d'aides-caissiers à temps partiel, l'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours, au tableau d'affichage de l'établissement, tous les postes de salarié régulier vacant ou disponible qu'il entend combler. Les salariés peuvent se porter candidat pendant ce délai.

Les salariés désireux d'obtenir ledit poste doivent écrire leur nom et leur date d'ancienneté directement sur ledit avis affiché. L'Employeur sélectionne le salarié qui comblera le poste parmi ceux qui ont postulé, le tout sous réserve des dispositions de la clause 5.10 A).

C) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, le nom de la personne qui obtient le poste.

D) Copie des avis mentionnés en B) et C) est remise au délégué de l'Union et remise à l'Union au moment de l'affichage.

E) Tout salarié qui n'a pas été choisi peut, suivant la nomination du candidat, soumettre un grief selon la procédure de griefs.

F) Dans tout cas de poste vacant ou de mutation de personnel, l'Employeur peut assigner un salarié temporairement à ce poste pour une période n'excédant pas six (6) semaines.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.10 Poste vacant ou disponible (suite)

G) Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation a la priorité sur tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation pour tout poste disponible parmi les salariés réguliers en autant qu'il satisfasse aux exigences minimales de la tâche à accomplir.

H) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion.

I) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une mutation de personnel tel que stipulé en A) et ses droits ne sont pas annulés pour une prochaine mutation.

J) Dans tous les cas de mutation de personnel tel que prévue en 5.10, l'Employeur accorde une période d'essai de trente (30) jours travaillés au salarié qui a obtenu le poste selon la clause 5.10 B). Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction en donnant un préavis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur dont copie est envoyée à l'Union. De même l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction en procédant de la même façon.

L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période pour un maximum de trente (30) jours additionnels.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

- 5.11** Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux du salarié à temps partiel.
- 5.12** L'ancienneté du salarié à temps partiel ne s'applique qu'entre eux et séparément du régulier, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.
- 5.13** Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante : il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.
- 5.14** 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.

De plus, la durée et sa paie de vacances sont calculées en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 A) Le directeur de l'établissement se sert d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié s'il y a lieu.

L'Employeur fait parvenir à l'Union copie de toute réprimande écrite.

Tout avis écrit est remis au salarié, en présence du délégué ou en son absence, de l'assistant-délégué et ce dernier reçoit copie au même moment. Cependant, advenant le cas qu'aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié est accompagné d'un autre salarié de son choix présent sur les lieux. Dans un tel cas, l'Employeur remet copie de l'avis écrit au délégué dès son retour au travail. Le salarié peut refuser la présence du délégué ou de l'assistant-délégué ou du salarié, et ce, en le signifiant par écrit. Une copie est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

B) Le délégué d'Union ou en son absence de l'assistant-délégué participe à toute entrevue ou interrogatoire relatif au rendement ou à la conduite d'un salarié. Cependant, advenant le cas qu'aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié est accompagné d'un autre salarié de son choix présent sur les lieux. Le salarié impliqué peut refuser la présence des personnes précitées ou encore il peut demander à ladite personne de se retirer, et ce, en le signifiant par écrit.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

6.01 C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave.

Une cause grave au sens de la présente convention est une cause ou la gravité de l'infraction reprochée est telle que l'Employeur ne peut faire autrement que de congédier ou de suspendre.

D) Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié de façon administrative par l'Employeur sans avoir reçu au préalable un avis d'une (1) semaine.

Tout avis de suspension ou congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons de la suspension ou du congédiement ainsi que la date du début et de la fin d'une suspension ou la date de la prise d'effet du congédiement. La seule exception a trait à la suspension ou au congédiement pour cause grave.

Malgré ce qui précède, dans les cas de suspension pour fins d'enquête, l'Employeur n'est pas tenu d'indiquer la date de fin de la suspension ni les raisons qui motivent cette suspension outre le fait que le salarié est suspendu aux fins d'enquête.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

6.01 E) Tout avis doit être fait selon les règles établies à l'article VI pour être valable et doit être remis au salarié concerné dans les dix (10) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans l'avis. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours suivant son retour au travail.

Dans tous les cas, le délai de dix (10) jours ne s'applique pas lorsqu'un salarié est relevé temporairement de ses fonctions par l'Employeur aux fins d'enquête.

F) Toute mesure disciplinaire, administrative ou avertissement officiel doit être fait par écrit selon les règles établies par la présente convention pour être valable et recevable et doit contenir les motifs de ladite mesure.

6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

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

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

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

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et une copie est remise au salarié en présence du délégué et une autre copie est expédiée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

L'Employeur doit être en mesure de justifier toute rétrogradation et en cas de contestation, le fardeau de la preuve lui appartient.

E) Un salarié peut s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur une mutation de personnel selon les règles stipulées en 5.10.

De plus, un salarié classifié « assistant-gérant » de rayon peut être rétrogradé en faisant la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines; l'Employeur doit rétrograder un tel salarié en autant qu'il possède l'ancienneté requise pour déplacer un autre salarié et qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

6.03 A) L'avis ou la mesure disciplinaire sont des mesures susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.

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

D) En autant que possible, la suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.

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

B) Les circonstances entourant une perquisition ou une admission par un salarié à la suite d'une entrevue avec le personnel de la sécurité sont sujettes à un examen et jugement lors de la procédure de griefs ou d'arbitrage.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

- 6.04 C)** Aucun interrogatoire n'est autorisé par l'Employeur, dans l'établissement, sans que le salarié soit accompagné par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué ou le représentant syndical; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement. Le salarié impliqué peut demander au délégué ou l'assistant-délégué ou au représentant syndical de se retirer.
- 6.05 A)** Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus à moins que le salarié ne récidive dans ce délai.
- B)** Tout avis invalide ne peut être invoqué et doit être retiré du dossier du salarié.
- C)** Tout salarié désirant vérifier son dossier peut le faire en tout temps et s'il n'est pas d'accord avec les informations et documents qui s'y trouvent, il peut utiliser la procédure de griefs et arbitrage pour les contester.
- 6.06** La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.07** Un salarié ne peut être pénalisé ou préjudicié du fait qu'il applique la convention et en exige le respect.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention ou dans tous les cas de mesures disciplinaires ou d'une mesure administrative injuste ou discriminatoire ou abusive prise envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante :

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE : Verbalement à l'Employeur

Le salarié ou le représentant syndical ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement à l'Employeur dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision de l'Employeur doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.03 DEUXIÈME ÉTAPE : Par écrit à l'Employeur

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

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 A)** Dans le cas de congédiement ou d'une suspension, un grief doit être soumis par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la date du congédiement ou de la suspension et il est étudié à compter de la deuxième étape.
- 7.05** L'Employeur peut soumettre des griefs de la façon suivante :
- L'Employeur transmet le grief au Président de l'Union ou à son remplaçant à la deuxième (2^e) étape dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le Président de l'Union ou son remplaçant a quinze (15) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.
- 7.06** Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente écrite entre l'Employeur et l'Union.
- 7.07** Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le directeur produit, au délégué d'Union ou au représentant syndical, le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.
- 7.08** Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de cinq (5) semaines, le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII ARBITRAGE

- 8.01 A)** Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième (2^e) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2^e) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- B)** Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre avant de faire une demande au ministère du Travail.
- C)** Un grief d'interprétation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par l'Union.
- D)** Dans tous les cas d'arbitrage, la partie (l'Union ou l'Employeur) qui fait la demande d'arbitrage peut utiliser le service accéléré tel qu'offert par le Ministère du Travail et l'autre partie doit s'y conformer et l'article VIII de la présente convention s'applique mutatis mutandis.
- 8.02 A)** L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)

- 8.02 B)** Cependant, dans tous les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le retour du salarié et d'établir tout montant dû au salarié s'il y a lieu.
- C)** Dans le cas d'un avis écrit, l'arbitre a juridiction pour annuler ou maintenir la décision de l'Employeur.
- 8.03** Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.04** Chacune des parties paie la moitié des honoraires de l'arbitre.
- 8.05** Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon le besoin des opérations et les règles stipulées dans cette convention.

B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas sauf pour les salariés à temps partiel du rayon du service consentant qui peuvent effectuer des heures de travail non consécutives.

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

B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine, sauf de son consentement.

C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent :

- 1) Quarante (40) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours par semaine;
- 3) huit (8) heures consécutives maximums par jour.

9.04 La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent :

- 1) Moins de quarante (40) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
- 3) dix (10) heures consécutives maximums par jour;
- 4) quatre (4) heures consécutives minimums par jour ou trois (3) heures si le salarié y consent.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre six heures (6 h) et dix-huit heures trente (18 h 30) du lundi au vendredi et entre six heures (6 h) et dix-sept heures quarante-cinq (17 h 45) le samedi, sauf les exceptions suivantes :

1- Le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18 h 30), du lundi au vendredi et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à minuit (0 h).

2- Le salarié régulier de jour peut, de son consentement écrit, travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18 h 30) du lundi au vendredi; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à minuit (0 h).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours en ce sens.

3- Durant la période des Fêtes (i.e. du 1er décembre au 7 janvier inclusivement), le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler deux (2) soirs par semaine non consécutifs après dix-huit heures trente (18 h 30) du lundi au vendredi, et ce,

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 3- (suite)

lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ces soirs-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à minuit (0 h).

4- Le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures trente (18 h 30) le samedi et le dimanche, et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à minuit (0 h).

5- Cependant, un salarié de jour du rayon de l'épicerie peut être programmé après dix-huit heures trente (18 h 30) le jour de la livraison de la commande du grossiste. Cette programmation est faite par le volontariat et si le nombre de salariés est insuffisant, l'Employeur programme le nombre de salariés par ordre inverse d'ancienneté. Ce salarié reçoit la prime de nuit pour les heures travaillées après dix-huit heures trente (18 h 30) et son horaire doit se terminer au plus tard à minuit (0 h).

6- Cependant, un salarié de jour du rayon de l'épicerie peut être programmé après dix-huit heures trente (18 h 30) le jour de la livraison de la commande du grossiste. Cette programmation est faite par le volontariat et si le nombre de salariés est insuffisant, l'Employeur programme le nombre de salariés par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 6- (suite)

Ce salarié reçoit la prime de nuit pour les heures travaillées après dix-huit heures trente (18 h 30) et son horaire doit se terminer au plus tard à minuit (0 h).

De plus, ce salarié ne peut être programmé le lendemain avant neuf heures (9 h).

9.06 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt et une heures (21 h) et huit heures trente (8 h 30) le lendemain matin.

9.07 A) L'Employeur procède en faisant appel au salarié volontaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises, dans un même rayon, pour remplir un poste de nuit dans l'établissement. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat dans l'ordre de l'ancienneté, il assigne le salarié requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification et le rayon.

B) Le salarié qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit à l'Employeur.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 B) (suite)

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 et du même rayon qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.

Le même principe s'applique pour un salarié de jour qui désire obtenir une mutation à l'équipe de nuit.

Le salarié qui fait une telle demande et qui est muté d'une équipe à une autre à cause de l'application de la présente clause ne peut refaire une nouvelle demande avant six (6) mois de sa mutation.

C) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit. Dans un tel cas, le salarié concerné avise immédiatement son superviseur immédiat et continue son travail en prenant toutes les précautions nécessaires pour éviter les blessures et la situation doit être rétablie dans un délai maximum de deux (2) heures sinon le salarié quitte son travail et doit être rémunéré pour les heures normales prévues à son horaire de travail. De plus, aucun travail sur la scie ne sera effectué la nuit dans le rayon de la viande.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18 h 30) les 24 et 31 décembre.

B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18 h).

9.09 A) L'horaire de travail régulier est affiché au tableau d'affichage prévu à cet effet, avant midi (12 h), le mardi de chaque semaine, pour la semaine suivante et une copie est remise au délégué de l'Union au même moment.

B) L'horaire de travail contient le nom de chaque salarié du rayon, par classification et par ordre d'ancienneté, et indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et des salariés à temps partiel.

C) Des modifications peuvent être apportées à l'horaire de travail d'un salarié jusqu'au vendredi seize heures (16 h). De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché. Toutefois, conformément à la Loi sur les normes du travail, un salarié doit être consentant pour travailler si l'Employeur modifie son horaire de travail avant seize heures (16 h) le vendredi, et que cette modification a comme conséquence qu'il n'a pas été informé au moins cinq (5) jours à l'avance qu'il est requis de travailler.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 C) (suite)

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché et garanti pour le salarié concerné après seize heures trente (16 h 30) le jour de l'affichage. Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée et être distribuée selon la procédure établie à l'article IX au taux applicable.

D) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation (CH) et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.

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

E) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit prendre les moyens nécessaires pour prendre connaissance de son horaire de travail. Cependant, si une modification est apportée à son horaire après l'affichage et qu'il est absent du travail au moment de la modification, l'Employeur doit aviser le salarié de ladite modification, sinon, il conserve le même horaire de travail affiché au moment de son départ pour la première journée et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées et sorties qu'il enregistre dans le système de gestion des présences et ne doit en aucun cas enregistrer les entrées et sorties d'un autre salarié.

Le salarié doit enregistrer sa présence lorsqu'il commence à travailler, lorsqu'il quitte son travail pour les repas ou les temps de repos et lorsqu'il retourne à son travail et finit son travail.

Si le salarié omet d'enregistrer ses entrées et sorties, il doit aviser son gérant de rayon ou une personne désignée.

En aucun temps, un salarié ne travaille sans rémunération.

9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel

A) L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité.

Un exemplaire de la formule de disponibilité paraît en annexe.

B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au directeur de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel (suite)

C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du troisième (3^e) dimanche suivant la date de remise au directeur de l'établissement.

D) Le salarié doit respecter la « formule de disponibilité » qu'il remet pour une période d'au moins six (6) semaines à compter de sa date effective à moins d'un congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou pour raison majeure dont la preuve lui incombe et il ne peut remettre une nouvelle formule de disponibilité durant cette période, sauf si l'Employeur y consent.

E) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement sa disponibilité permanente pour l'augmenter en procédant tel que stipulé en B) et C). Cependant, à la date de terminaison de cette disponibilité temporaire, ledit salarié est assujéti automatiquement à sa formule de disponibilité permanente sans avoir à soumettre une autre formule.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel (suite)

F) 1- Dans le rayon du service, la disponibilité ne doit pas débuter avant sept heures (7 h) le matin.

2- La disponibilité d'un salarié à temps partiel est valable en autant qu'elle comporte un minimum de deux (2) soirs à compter de seize heures (16 h) jusqu'à vingt-deux heures (22 h), soit les mercredi, jeudi ou vendredi ainsi que le samedi « J » et le dimanche « J ».

Aux fins d'application de la présente clause, jour « J » équivaut à un maximum de dix (10) heures de disponibilité.

G) Si le nombre de salariés à temps partiel disponibles est insuffisant pour remplir les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut, avant l'établissement de l'horaire hebdomadaire, aviser et exiger que le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où le travail doit être accompli soit disponible à moins que le salarié soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou qu'il soit étudiant et qu'il remplit les conditions décrites au paragraphe ci-haut et à moins que le salarié ait une raison valable de pouvoir refuser.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel (suite)

H) Nonobstant ce qui précède, un salarié à temps partiel peut être temporairement non disponible (i.e. aucune heure) pour une (1) période de trois (3) semaines complètes consécutives ou moins à l'intérieur des périodes ci-après énumérées, soit du 12 janvier au 31 mai et du 12 septembre au 12 décembre. Un tel salarié doit aviser le directeur de l'établissement quatre (4) semaines à l'avance d'un tel fait à moins de situations hors du contrôle du salarié qui doit en faire la preuve.

Le principe de non-disponibilité ne peut être utilisé de façon concertée par les salariés à temps partiel.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel

A) Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont établies et distribuées de la façon suivante :

L'Employeur doit établir pour le salarié à temps partiel des groupes d'heures de travail quotidiens les plus longs possible en autant qu'il ait besoin de salariés à temps partiel.

B) Un (1) groupe d'heures de travail quotidien pour les salariés à temps partiel est un nombre d'heures de travail à être effectuées au cours d'une (1) journée dans une (1) seule classification et dans un (1) seul rayon.

C) Malgré ce qui précède, si l'Employeur a un besoin spécifique de main-d'œuvre il peut, à sa convenance, programmer un salarié à temps partiel dans un autre rayon que le sien, et ce, dans la mesure où cela n'a pas pour effet de réduire les heures de travail des salariés à temps partiel de cet autre rayon.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)

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

1) Premièrement :

L'Employeur distribue les groupes d'heures de travail disponibles parmi les salariés à temps partiel qui fournissent une pleine disponibilité (i.e. être disponible six (6) jours complets incluant le samedi et le dimanche) pendant une période minimale de six (6) mois, et ce,

de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures de travail disponibles à chaque jour dans sa classification et dans son rayon en autant qu'il soit disponible pour effectuer le groupe d'heures quotidien au complet.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)

D) (suite)

1) Premièrement : (suite)

Aux fins d'application de la présente clause, le salarié à temps partiel est considéré comme pleinement disponible uniquement après que la période minimale de six (6) mois soit écoulée. Entre-temps, il continue à être programmé selon les dispositions du paragraphe 2) qui suit. Cependant, tout salarié à temps partiel (à l'exception des étudiants) qui fournit une pleine disponibilité lors de son embauche n'a pas à attendre que la période de six (6) mois soit écoulée avant de pouvoir être programmée selon les dispositions ci-dessus.

Dans tous les cas, si le salarié cesse d'être pleinement disponible, il devient automatiquement régi par les dispositions du paragraphe 2) qui suit.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)

D) (suite)

2) Deuxièmement :

Par la suite, l'Employeur distribue les heures disponibles qui ne peuvent être programmées selon les dispositions de l'article 1) qui précède aux autres salariés à temps partiel qui n'ont pas fourni une pleine disponibilité de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures de travail disponibles à chaque jour dans sa classification et dans son rayon en autant qu'il soit disponible pour effectuer le groupe d'heures quotidien au complet.

E) Si un salarié à temps partiel n'a aucun groupe d'heures disponibles dans sa classification et dans son rayon, au cours d'une journée complète, il peut exiger des groupes d'heures quotidiens complets dans sa classification et dans l'autre rayon qu'il a choisi si son ancienneté et sa disponibilité le lui permettent et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué, et ce, pour chaque jour de la semaine.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)

F) Ratio d'utilisation des salariés à temps partiel

Au cours d'une semaine, l'Employeur convient de ne pas distribuer aux salariés à temps partiel plus de soixante pour cent (60%) du total des heures travaillées par tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation. Si le pourcentage (%) total des heures travaillées par des salariés à temps partiel excède soixante pour cent (60%) pendant une période de plus de dix (10) semaines consécutives, un salarié est embauché ou promu à titre de salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrite à l'article V. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas si cette situation est attribuable à des remplacements de salariés réguliers qui sont absents à cause d'une absence prévue à la convention ou par une loi.

Par heures travaillées, on entend toutes les heures travaillées par les salariés faisant partie de l'unité de négociation sauf celles travaillées en assignation temporaire.

Copie du rapport des heures travaillées par les salariés est remise au délégué d'Union à toutes les semaines pour les heures travaillées la semaine précédente.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.12 Distribution des heures disponibles
aux salariés à temps partiel (suite)**

G) L'Employeur n'utilise pas les services d'un salarié à temps partiel de façon à créer la mise à pied d'un salarié régulier.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS

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

B) La période de dîner est prévue à commencer au plus tôt à onze heures et trente (11 h 30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente (14 h 30).

C) La période de souper est prévue à commencer au plus tôt à seize heures et trente (16 h 30) pour se terminer au plus tard à dix-neuf heures trente (19 h 30).

10.02 A) Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi (½) heure non rémunérée pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail

Nonobstant ce qui précède, la période de repas est payée seulement si l'établissement de l'Employeur est ouvert à la clientèle vingt-quatre (24) heures par jour.

10.03 Un salarié ne travaille cinq (5) heures ou plus sans prendre une période de repas sauf de son consentement.

10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)

10.04 B) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de moins de quatre (4) heures, mais moins de six (6) heures de travail doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de six (6) heures et plus de travail doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune ou après entente avec l'Employeur, une (1) seule période de repos payée de trente (30) minutes.

C) Autant que possible la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un 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, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.05 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de trois (3) heures avant ou après sa journée normale de travail doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)

10.06 En autant que possible, tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X sont accordés sous le principe : « Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti » et doivent être pris hors de la zone de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié, sauf pour le salarié de l'équipe de nuit qui doit prendre ses pauses et repas à l'intérieur de l'établissement.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévus en 9.03 3) et 9.04 3), sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire après sa journée normale de travail.

À la sixième (6^e) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1^{re}) minute de temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire devra en tout temps être autorisé par un représentant de l'Employeur avant d'être accordé.

11.02 A) Le travail effectué par un salarié régulier durant son congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

11.02 B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours au cours d'une même semaine, la sixième (6^e) journée travaillée, mais non programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunérée au taux de temps et demi (1½).

11.03 A) Un jour férié ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

B) Tout travail effectué durant un jour férié doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi (1½) en plus du paiement du congé.

11.04 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaires.

11.05 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux qui s'applique.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de temps supplémentaire qui précède ou suit immédiatement l'horaire quotidien déjà établi du salarié.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

- 11.06** L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué en est prévenu aussitôt que possible.
- 11.07** Pour le temps supplémentaire ou le rappel au travail autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire ou pour un rappel au travail.

La distribution du temps supplémentaire se fait selon l'équipe de travail concernée, soit l'équipe de jour ou l'équipe de nuit

A) Pour le temps supplémentaire non prévisible et urgent :

L'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents; s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés présents peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite si nécessaire, parmi les salariés réguliers.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.07 B) Pour le temps supplémentaire prévisible
et pour tout rappel au travail :**

L'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel; s'il n'obtient pas un nombre de salariés suffisant en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire et ensuite, si nécessaire, parmi les salariés réguliers.

ARTICLE XII SALAIRES

12.01 L'énumération des classifications, les échelles minimales de salaire ainsi que le règlement salarial paraissent en annexe

12.02 A) Le salarié est payé le jeudi avant-midi de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent.

Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi.

B) Le paiement des vacances, du Boni de Noël et la liquidation des congés occasionnels sont traités séparément de la paie normale.

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour des dommages causés à l'Employeur ou pour toute autre considération sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles qu'impôts, assurance-emploi, cotisations syndicales sur la paie hebdomadaire.

12.04 Les augmentations de salaire dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le dimanche suivant la date effective, sauf si la date effective est le dimanche.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

- 12.05** Tout salarié promu est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette échelle, il continue à progresser dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.06** L'Employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience d'un salarié. Par conséquent, il peut embaucher ou payer un salarié à un taux supérieur à celui correspondant à son temps réel de progression. Dans ce cas, un tel salarié voit néanmoins sa progression salariale, dans l'échelle de salaire, s'effectuer normalement comme s'il avait déjà à son crédit, le temps de progression requis pour justifier ce taux.
- 12.07** **A)** Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- B)** Un salarié classifié autre qu'« aide-caissier » (.01) qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de huit (8) heures au cours d'une semaine a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de soixante-cinq cents (65 ¢) l'heure, soit le plus élevé des deux, pour tout le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement;

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

12.07 B) (suite)

dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

Cependant, le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ou en période de repas ou de repos ou après ou avant sa journée de travail ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

C) Un salarié classifié « aide-caissier » (.01) qui travaille à un poste autre que ceux définis dans sa classification pendant plus de deux (2) heures au cours d'une semaine reçoit une prime d'un dollar (1 \$) l'heure de plus que son taux de salaire régulier, et ce, pour toutes ses heures travaillées dans ledit poste.

D) La prime stipulée en B) ou C) est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une période où le salarié travaille selon B) ou C).

E) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une classification exclue de l'unité d'accréditation pour une (1) semaine et plus, il reçoit un minimum de cinquante dollars (50 \$) d'augmentation par semaine sur son salaire et

ARTICLE XII SALAIRES (suite)**12.07 E) (suite)**

il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

Un salarié (à l'exception de l'assistant-gérant) peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité d'accréditation et l'Employeur ne fait aucune discrimination en vertu d'un tel refus.

ARTICLE XIII PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

A) Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une majoration d'un dollar (1,00 \$) l'heure en sus de la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.

B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié.

13.02 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël au salarié, le ou avant le 15 décembre et le boni est calculé de la manière suivante :

1- Le salarié possédant un (1) an, mais moins de trois (3) ans d'ancienneté reçoit point cinq pour cent (0.5%) du salaire gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

2- Le salarié possédant trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté reçoit un pour cent (1.0%) du salaire gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

ARTICLE XIII PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 Boni de Noël (suite)

3- Le salarié possédant cinq (5) ans, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté reçoit un virgule cinq pour cent (1,5%) du salaire gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

4- Le salarié possédant dix (10) ans et plus reçoit deux pour cent (2%) du salaire gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Note : Les salariés à l'emploi avant le 19 décembre 2006 ont droit au boni de Noël d'un pour cent (1%) s'ils sont encore à l'emploi au moment du paiement.

13.03 Prime d'assistant-gérant de rayon et responsable soir et fin de semaine

A) Le salarié classifié assistant-gérant de rayon reçoit un dollar (1,00 \$) l'heure de plus que le salaire qu'il gagne.

B) Cette prime fait partie intégrante du salaire normal du salarié.

ARTICLE XIII PRIMES ET BONIS (suite)

13.04 Prime de superviseur au rayon du service

Le salarié qui est désigné par l'Employeur comme superviseur au rayon du service, reçoit une prime d'un dollar (1.00 \$) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure pour laquelle il effectue ce travail.

Le cas échéant, ledit salarié a priorité sur les heures au rayon du service pour tout le temps où il effectue son travail de supervision, et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés en cause.

13.05 Prime de responsable

Le salarié qui est désigné par l'Employeur comme responsable, reçoit une prime d'un dollar (1.00 \$) l'heure pour chaque heure pour laquelle il effectue ce travail.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES

14.01 L'Employeur accorde des vacances, chômées et payées, selon les critères suivants :

Durée de service au 1er mai	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances ou 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence, le plus avantageux des deux.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

14.01 (suite)

Durée de service au 1er mai	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Trois (3) ans, mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances ou 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence, le plus avantageux des deux.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Huit (8) ans, mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances ou 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence, le plus avantageux des deux.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)**14.01 (suite)**

Durée de service au 1er mai	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Seize (16) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances ou 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence, le plus avantageux des deux.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

- 14.02** Le salarié reçoit son salaire de vacances selon la fréquence normale de la distribution de la paie.
- 14.03 A)** Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1^{er} et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier.
- B)** Le choix des vacances se fait parmi chaque salarié de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi chaque salarié du rayon prévaut pour établir ce choix.
- C)** À l'exception des gérants de rayon dont la durée de service continu est supérieure aux salariés concernés, le choix de vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

- 14.04** Les dates de vacances de chaque salarié sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.
- 14.05** L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire ses vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre; de plus, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sauf entre le premier (1^{er}) dimanche de décembre et le deuxième (2^e) samedi de janvier, à moins d'entente entre l'Employeur et le salarié.
- 14.06** Un salarié peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances (durée et paie) selon l'indemnité accumulée au moment de la prise de vacances

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

14.06 (suite)

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

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en vacances en même temps dans un même rayon.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut établir, en tenant compte de ses besoins opérationnels, une répartition par classification dans les rayons du service et dans le rayon des viandes.

14.08 A) Nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire, la durée et la paie de vacances du salarié n'est pas réduite dans les cas d'absence pour maladie ou accident d'au plus de vingt-six (26) semaines, d'accident de travail et de congé de maternité, paternité ou parental. Dans tous les autres cas d'absence, la paie de vacances du salarié est calculée selon le pourcentage (%) des gains totaux gagnés pendant l'année de référence.

En cas de réduction de la paie de vacances, le salarié peut prendre un congé équivalent au nombre de semaines payées.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

14.08 A) (suite)

Le salarié qui ne travaille pas dans l'année de référence n'a droit à aucune rémunération pour ses vacances.

B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente écrite entre le salarié et le directeur de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.09 Tout salarié a droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix; cependant, tout salarié qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances se voit accorder trois semaines consécutives ou non consécutives selon son choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont fait leur choix.

Tout salarié qui choisit ses vacances en dehors de la période normale de vacances peut prendre toutes ses semaines consécutives ou non consécutives, et ce, à son choix.

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

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

14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ basé sur leurs années de service au moment de tel départ d'après quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) et dix pour cent (10%) de leurs gains depuis le 1er mai.

Malgré ce qui précède, le salarié congédié pour vol incluant le chapardage ou pour fraude voit son indemnité de vacances être calculée selon les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

14.13 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, selon l'entente entre l'Employeur et le Salarié.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS

15.01 A) Tout salarié a droit aux jours fériés payés et chômés suivants :

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An *
Dimanche de Pâques
Fête de Dollard *
Fête nationale du Québec
Fête du Canada *
Fête du Travail
Action de grâces *
Noël
Lendemain de Noël *

et pour tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements soit fédéral ou provincial.

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité de .004 de tous ses gains gagnés durant l'année de référence.

Ladite année de référence est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit congé.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)

15.01 C) Si l'Employeur décide d'ouvrir son établissement à la clientèle lors d'un jour férié étoilé (*) mentionné en 15.01 A), ce jour férié est alors remplacé par un congé mobile à être reporté à une autre date pour le salarié qui travaille lors dudit congé. Pour le salarié qui travaille le Lendemain de Noël ce jour férié est alors remplacé par un congé mobile à être reporté à une autre date au cours de l'année civile suivante. Tout congé mobile est pris en fonction des dispositions inscrites en 15.01 D) qui ci-après.

Tout salarié qui travaille lors d'un jour férié étoilé (*) mentionné en 15.01 A), est rémunéré au taux de salaire régulier, et ce, nonobstant ce qui est prévu aux clauses 11.03 et 15.03.

Pour combler les effectifs lors d'un jour férié étoilé (*), l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel. Si le volontariat est insuffisant, l'Employeur assigne le nombre de salariés requis en commençant par les salariés à temps partiel puis les salariés réguliers, et ce, selon l'ordre inverse de l'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)

15.01 C) (suite)

Le salarié qui transforme un jour férié en congé mobile est rémunéré pour cette journée à taux simple; cependant, si un salarié travaille la journée où il a reporté son jour férié, il est rémunéré à taux et demi (1½).

Lorsque l'établissement est ouvert et qu'il n'y a pas suffisamment de salariés lors de ces congés, l'Employeur peut assigner des salariés selon le mécanisme prévu à la clause 11.09 et cela par ordre inverse d'ancienneté et il en est de même lors de la transformation de jours fériés en congés mobiles.

Dans tous les cas, les jours fériés transformables en congés mobiles doivent être pris au cours de l'année civile.

D) Les congés mobiles ci-haut mentionnés sont pris à un moment mutuellement convenu entre le salarié et le directeur de l'établissement. À défaut d'entente, le salarié donne deux (2) semaines d'avis sous réserve du droit de l'Employeur de limiter le nombre de salariés qui peuvent être en congé mobile en même temps dans un même rayon.

Le salarié ne peut prendre un congé mobile entre le premier (1^{er}) dimanche de décembre et le deuxième (2^e) samedi de janvier de l'année en cours.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)

15.01 D) (suite)

Toute journée de congé mobile non prise et non payée au cours de l'année de référence (i.e. 1^{er} janvier au 31 décembre) est payable au salarié le ou avant le quatrième (4^e) jeudi de janvier l'année suivante. Les congés mobiles sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

15.02 La période du jour férié se définit comme la période comprise entre 0,01 heure et 24 heures le jour du congé.

15.03 A) Au cours de la semaine d'un jour férié, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du jour férié.

B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un (1) jour férié équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

C) Pour le salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un (1) jour férié équivaut à une journée travaillée de dix (10) heures.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)

15.03 D) Au cours d'une semaine comportant un jour férié, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par jour férié dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) ou C) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

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

Dans tous les cas, ces journées travaillées doivent se trouver à au plus sept (7) jours avant le jour du congé et sept (7) jours après le jour du congé.

Dans tous les cas, un salarié ne peut recevoir un double paiement pour un (1) des jours fériés ci-haut mentionnés.

15.05 Si une Loi ou un règlement oblige l'Employeur à déplacer un jour férié, ce jour férié est alors observé en fonction de ce qui est prévu dans cette Loi ou dans ce règlement.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX

16.01 A) Le salarié a droit à des congés payés lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint.

Trois (3) jours	Père, mère, frère, sœur
Un (1) jour	Grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petits-enfants

B) Le salarié peut reporter l'une des journées mentionnées ci-haut lors d'incinération.

C) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile.

D) Les congés stipulés en A) et B) sont payés en autant qu'ils sont pris de façon consécutive entre le décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusivement et ils sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

16.02 A) Décès - conjoint, enfants du salarié régulier

L'Employeur accorde au salarié régulier cinq (5) jours de congé garantis payés et chômés lors du décès du conjoint ou lors du décès de son enfant ou de ceux de son conjoint.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.02 B) Décès - conjoint, enfants du salarié à temps partiel

L'Employeur accorde au salarié à temps partiel cinq (5) jours de congés payés et chômés en autant que ces jours aient été programmés et qu'ils suivent immédiatement la date du décès du conjoint ou lors du décès de son enfant ou de ceux de son conjoint.

16.03 Naissance ou Adoption

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant de l'interruption de la grossesse.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 16.04** Un salarié a droit à un congé chômé, payé d'un (1) jour lors de son mariage.

Le salarié peut prendre un tel congé durant la semaine qui précède ou qui suit l'événement, selon l'entente avec l'Employeur.

- 16.05** À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur fait coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui demandent un congé pour déménagement tout en respectant l'ordre d'ancienneté pour de telles demandes.

- 16.06** Dans le cas de congés prévus à l'article XVI, un congé équivaut à huit (8) heures de travail pour le salarié régulier et, selon ses heures programmées la journée dudit congé pour le salarié à temps partiel.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire pour motif sérieux doit être adressée par écrit au directeur de l'établissement par le salarié concerné avec copie au délégué au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants : nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, 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 directeur de l'établissement au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande et une copie est transmise au délégué dans un délai maximum d'une (1) semaine de la remise au salarié.

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

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 D) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs justifiés les motifs suivants :

- 1) toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
- 2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01.
- 3) Pour toute cause de séparation ou divorce.
- 4) Aux fins de répondre à des examens scolaires, aux fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation; un tel congé ne doit jamais excéder un (1) an.

E) Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient et bénéficie de tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

Pour les fins d'application du paragraphe précédent, le salarié doit rembourser périodiquement à l'Employeur cent pour cent (100%) des contributions pour le maintien de ses droits et privilèges. À défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas tenu de continuer à payer les contributions pour le maintien des droits et privilèges du salarié.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 F) À son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

17.02 Congé de maternité, paternité et parental

L'Employeur s'engage à respecter la *Loi sur les normes du travail* en ce qui concerne les congés de maternité, de paternité et parental.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire pour congés occasionnels

Ce bénéfice s'adresse au salarié régulier absent du travail pour cause de maladie, accident ou autres.

Tous les ans au 1er mai, l'Employeur accorde aux salariés réguliers des heures de congés occasionnels qui sont allouées selon les critères suivants :

Congés occasionnels

Signifie une absence d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Tout salarié régulier ayant trois (3) mois et plus d'ancienneté au 1er mai bénéficie d'une banque d'heures de congés occasionnels payés, par période de douze (12) mois de calendrier, renouvelable le ou vers le 1er mai de chaque année, et ce, selon les modalités suivantes :

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 Continuité de salaire pour congés occasionnels (suite)

Congés occasionnels (suite)

Ancienneté selon l'article 5.13 au 1er mai	Nombre d'heures de congés occasionnels
Moins d'un (1) an	Un minimum de douze (12) heures après trois (3) mois de service et par la suite quatre (4) heures additionnelles pour chaque mois de service additionnel jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Quarante (40) heures
Trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans	Quarante-quatre (44) heures
Cinq (5) ans, mais moins de sept (7) ans	Quarante-huit (48) heures
Sept (7) ans, mais moins de dix (10) ans	Cinquante-deux (52) heures
Dix (10) ans et plus	Cinquante-six (56) heures

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 Continuité de salaire pour congés occasionnels (suite)

Conditions pour paiement

Le paiement de cette indemnité de congé occasionnel est soumis uniquement aux conditions suivantes :

1) Dans le cas d'absence pour motif non prévisible le salarié doit prévenir l'Employeur ou son remplaçant d'une telle absence avant l'heure à laquelle il doit normalement commencer sa journée de travail ou aussitôt que possible le premier jour de son absence et il doit donner les renseignements suivants :

1a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, obligations familiales, etc.);

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

2) Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir l'Employeur ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance et l'Employeur peut limiter le nombre de salariés d'un même rayon qui désirent prendre un tel congé en même temps.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 Continuité de salaire pour congés occasionnels (suite)

Paiement

a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Le paiement pour congé occasionnel se fait le jour de paie couvrant la période pour laquelle le salarié a été absent.

b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 15 mai de chaque année.

c) Pour tout salarié régulier dont l'emploi prend fin, les crédits qu'il possède lui sont payés avec sa paie de départ. Toutefois, le salarié congédié pour vol incluant le chapardage ou pour fraude n'a pas droit au paiement desdits crédits.

18.03 Régime d'assurances collectives

A) Tous les salariés réguliers qui ont complété trois (3) mois de service continu doivent adhérer au régime d'assurance collective offert par l'Employeur. Le coût du régime est assumé à cinquante pour cent (50%) par les salariés et à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.03 Régime d'assurances collectives (suite)

B) Tous les salariés à temps partiel admissibles doivent adhérer au régime d'assurance collective offert par l'Employeur. Le coût du régime est assumé à cinquante pour cent (50%) par les salariés et à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur. Le régime comprend une assurance en cas de soins médicaux et d'hospitalisation et une assurance salaire de courte durée.

Tout salarié à temps partiel qui, au 1er janvier de chaque année, a cumulé, dans les douze (12) mois précédents, mille cinq cent soixante (1 560) heures est éligible au plan d'assurance collective pour les douze (12) mois qui suivent. Pour se qualifier dans les années subséquentes, il doit conserver une moyenne de mille cinq cent soixante (1 560) heures.

Le régime d'assurance collective peut être modifié en autant que l'Employeur offre un régime comparable.

L'Employeur met à la disposition du salarié copie du livret d'assurances collectives (sommaire).

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.03 Régime d'assurances collectives (suite)

C) Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité de travailler dû à un accident survenu au travail ou d'une maladie professionnelle ou dans les cas de maladie, d'accident survenu hors travail ou de congé de maternité, paternité ou parental ou de toutes autres absences autorisées par la convention ou par une Loi, l'Employeur s'engage à payer cent pour cent (100%) des contributions requises et payables au régime d'assurance pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.

Cependant, le salarié s'engage à rembourser périodiquement à l'Employeur, les sommes équivalant aux contributions qu'il aurait normalement versées au régime d'assurance collective s'il avait été présent au travail pendant cette période d'invalidité. À défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas tenu de continuer à payer les contributions pour le maintien du régime d'assurance collective pour le salarié.

18.04 Régime de soins dentaires des TUAC

A) L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des membres des TUAC du Québec, pour chacun des salariés, dix-huit cents (18 ¢) par heure régulière travaillée et il est lié et doit se conformer au contrat de Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.04 Régime de soins dentaires des TUAC (suite)

A) (suite)

La cotisation horaire prévue au paragraphe précédent sera maintenue pour les années subséquentes en autant qu'elle permette de maintenir à quatre-vingts pour cent (80%) le remboursement des soins appartenant à la catégorie dont le pourcentage de remboursement dépend du taux de cotisation.

Si cette cotisation horaire devient insuffisante selon les barèmes prévus au régime, l'Employeur versera la cotisation horaire requise pour maintenir le même pourcentage de remboursement de ces soins jusqu'à un maximum de dix-neuf cents (0,19 \$) par heure travaillée.

B) Aux fins du paragraphe A), heures régulières travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié régulier faisant partie de l'unité d'accréditation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé tel que pour les vacances, les jours fériés, les congés mobiles et les congés occasionnels payés.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

- 18.05** Si un salarié est en permis d'absence pour incapacité à court terme ou à long terme et qu'il désire reprendre le travail plus tôt que prévu, il en avise son directeur d'établissement ou son remplaçant avant midi le vendredi précédant la semaine de son retour au travail, pour permettre à l'Employeur de lui remettre son horaire de travail pour la semaine suivante.
- 18.06** Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident est rétabli à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté dès qu'il est apte à reprendre ses fonctions normales.
- 18.07** Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.07 (suite)

Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, l'Employeur peut exiger qu'un salarié de nuit se soumette à un examen médical durant le jour; cependant, un tel salarié est assuré de trois (3) heures de salaire garanti.

18.08 Participation au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec, F.T.Q.

A) Tout salarié qui le désire peut adhérer et contribuer au Fonds de Solidarité en remplissant le formulaire de souscription à cet effet et en le faisant parvenir au Fonds de Solidarité et à l'Employeur.

B) Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire au Fonds de Solidarité en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

C) L'Employeur doit fournir au salarié, tous les moyens nécessaires pour que le salarié puisse adhérer et contribuer audit Fonds.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.08 Participation au Fonds de Solidarité des
Travailleurs du Québec, F.T.Q. (suite)**

D) L'Employeur doit, entre autres, déduire à la source sur la paie du salarié qui le désire, le montant indiqué par le salarié pour la durée fixée par ce salarié ou jusqu'à avis contraire de la part du salarié.

E) L'Employeur fait parvenir au Fonds de Solidarité, un rapport détaillé tel que prescrit par le Fonds de Solidarité ainsi que tous les montants d'argent souscrits par le salarié dans les quinze (15) jours suivant la fin d'une période de l'exercice financier de l'Employeur qui comprend treize (13) périodes de quatre (4) semaines.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 A) Tout salarié victime d'une lésion ou maladie professionnelle y compris la rechute ou l'aggravation, reçoit paiement pour les heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.

B) De plus, l'Employeur doit payer aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la commission des normes, de l'équité, de la Santé et Sécurité du Travail (CNESST) jusqu'à concurrence des premiers quatorze (14) jours suivant un accident survenu au travail et ce, pour les heures où il aurait normalement travaillé durant cette période.

Le paiement prévu en A) et B) n'a pas pour effet d'affecter les heures de congés occasionnels.

C) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une « formule déclaration du travailleur » et il doit remplir les informations qui lui sont demandées s'il y a lieu sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

19.02 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail dangereux pour sa sécurité ou sa santé et il ne peut perdre de salaire ou être pénalisé pour ce fait.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.02 B) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) salariés désignés par l'Union. Le nom des membres de ce comité est affiché au babillard.

Ce comité doit se rencontrer au moins quatre (4) fois par année et il peut faire des recommandations.

Ce comité opère aux frais de l'Employeur.

C) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité.

D) Le comité de sécurité et santé :

1) Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2) Étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.

3) Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.

4) Fait des inspections des lieux périodiquement.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.02 D) (suite)

5) Fait un compte rendu de toute réunion et 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 que possible de tout accident de travail.

Le comité fait enquête sur tout accident au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

F) Les responsables des Comités de Sécurité et Santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations des Comités de Sécurité et Santé.

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur paie la différence entre ce qu'il reçoit en honoraires de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire, en autant que :

- a) le salarié fournit une preuve qu'il a servi comme juré, en présentant le relevé de la Cour;
- b) le salarié avise l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance ou aussitôt qu'il est avisé lui-même;
- c) le salarié retourne au travail lorsqu'il n'est pas accepté comme juré;
- d) le salarié soit appelé comme juré sur un ou plusieurs de ses jours programmés de travail;
- e) un salarié de l'équipe de nuit convoqué en vertu du paragraphe a) n'est pas pénalisé du fait qu'il travaille à l'équipe de nuit;

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES (suite)**20.01 (suite)**

f) un salarié appelé à servir comme juré pendant ses vacances peut reporter ses vacances à plus tard les seuls jours où il a servi comme juré. Ce report se fait avec entente avec l'Employeur quant à la date de reprise des jours concernés, et ce, dans la mesure où le salarié ne connaissait pas son obligation de juré au moment où il a effectué son choix de vacances prévu à l'article XIV.

20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par citation à comparaître reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Cette disposition ne s'applique pas si le salarié est convoqué par citation à comparaître ou non dans toute affaire soit par l'Union, soit un confrère (toute cause liée au travail) ou dans une cause où il est partie à l'affaire. Dans le cas où un salarié est convoqué par citation à comparaître par l'Employeur dans toute affaire, les dispositions du premier paragraphe s'appliquent.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Buanderie et Uniformes

A) Les vêtements ou autres utilités requis ou exigés par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur.

B) Le salarié requis de porter un uniforme fourni par l'Employeur à l'exception des sarraus est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavables sans repassage) et selon ses mensurations personnelles.

C) L'Employeur fournit deux (2) uniformes au salarié lors de l'embauche. Cependant, l'Employeur fournit trois (3) uniformes au salarié travaillant en moyenne trente (30) heures ou plus par semaine.

Le salarié régulier reçoit au moins trois (3) uniformes.

Les uniformes sont remplacés après un (1) an si nécessaire.

Le salarié doit remettre ces uniformes lorsqu'il quitte son emploi.

D) 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.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.01 Buanderie et Uniformes (suite)

De plus, l'Employeur fournit des paletots adéquats et nécessaires au travail dans le congélateur.

21.02 Chaussures de sécurité

L'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) l'achat de chaussures de sécurité au salarié ayant terminé sa période de probation du rayon des fruits et légumes, du rayon de l'épicerie et du rayon des viandes.

À compter du 1er janvier 2020, quatre-vingt-dix dollars (90 \$) doit se lire cent dollars (100 \$) et à partir du 1er janvier 2023, cent dollars (100 \$) doit se lire cent dix dollars (110 \$).

Les chaussures de sécurité sont remplacées à usure normale et doivent être utilisées que pour les fins de l'emploi seulement. Le port des chaussures de sécurité est obligatoire.

S'il advenait qu'un salarié quitte son emploi à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de la date où il a reçu ses chaussures de sécurité, ce dernier doit rembourser à l'Employeur, et ce, à même les montants qui lui sont dus au moment de son départ, une partie du coût des chaussures. Le montant à rembourser est calculé selon le prorata du temps non travaillé par rapport au temps travaillé au cours de la période de douze (12) mois où il a reçu ses chaussures de sécurité.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

- 21.03** Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.
- 21.04** Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.
- 21.05** L'Employeur fournit gratuitement un stationnement pour la voiture du salarié durant ses heures de travail.
- 21.06** L'Employeur prend le fait et cause du salarié dont la responsabilité civile peut être engagée par l'exercice de ses fonctions.
- 21.07** Tout pourboire est la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.
- 21.08** L'Employeur est tenu de fournir au caissier une carquette d'une matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 21.09** Aucune plainte de client ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve formelle que la plainte est justifiée.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.10 L'Employeur doit assurer de façon adéquate la protection des effets personnels du salarié au travail. Il doit fournir une case personnelle pour les effets personnels du salarié. Cette case est munie de fermoir de sécurité dont seul l'usager possède la clef.

Le délégué d'Union possède une (1) case pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

21.11 Salle de repos

Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; 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.

21.12 Caisse d'Économie

L'Employeur fournit au salarié les moyens nécessaires pour que ce dernier puisse adhérer et contribuer à la Caisse d'Économie de l'Union. L'Employeur retient sur la paie du salarié qui voudrait en faire partie, le montant d'argent consenti par ce salarié et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

- 21.13** Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dus sont payés à ses ayants droit.
- 21.14** Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de question d'intérêt commun.
- 21.15** Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail.

Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque l'Employeur exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

ARTICLE XXII DURÉE DE LA CONVENTION

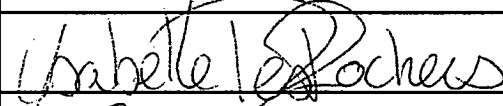
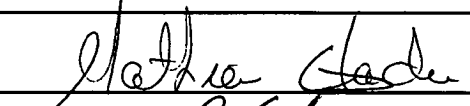

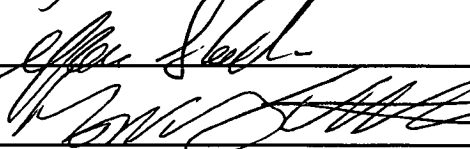


22.01 Cette convention collective entre en vigueur à compter du **24 novembre 2019** et elle demeure en vigueur jusqu'au **21 novembre 2026**.

22.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention, 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 ~~de~~ droit de grève ou de lock-out.

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

22.03 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève ni de ralentissement de travail, ni piquetage à l'établissement de l'Employeur, ni lock-out.

SIGNÉ À ST-JEAN, CE 23^e JOUR DU MOIS DE MAI DE L'AN DEUX MILLE DIX-NEUF (2019).

SIGNÉ AU NOM DE L'UNION	SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR
	
	
	
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500	Marché IGA Gladu

ANNEXE « A » CLASSIFICATIONS

Aide-caissier

- préposé à l'emballage des commandes, au tri des bouteilles vides et au nettoyage.

Commis

- préposé aux caisses;
- préposé à la charcuterie;
- préposé à l'emballage des viandes;
- préposé à l'emballage des fruits et légumes;
- préposé à la boulangerie;
- préposé à la poissonnerie;
- préposé aux mets cuisinés;
- préposé à la boutique;
- préposé au travail général dans l'épicerie;
- préposé au travail général dans les fruits et légumes.

Boucher

Boucher 2 (1)

Viandes	
	Apprenti boucher

Poissonnier

ANNEXE « A » CLASSIFICATIONS (suite)

Assistant-gérant du rayon du service

(exclusif au salarié régulier)

Assistant-gérant du rayon de l'épicerie

(exclusif au salarié régulier)

Assistant-gérant du rayon des fruits et légumes

(exclusif au salarié régulier)

Assistant-gérant du rayon de la viande

(exclusif au salarié régulier)

Assistant-gérant du rayon de la boulangerie

Assistant-gérant du rayon de la charcuterie et fromage

Assistant-gérant du rayon des mets préparés

ANNEXE « A-1 » CLASSIFICATION ET ÉCHELLES DE SALAIRES DES SALARIÉS

Classe : Aide-Caissier

Le salarié classifié « aide-caissier » est rémunéré au taux horaire de 12,50 \$ ou, si plus élevé, selon le taux du salaire minimum prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

ANNEXE « B » INTÉGRATION SALARIALE

1. 24 novembre 2019

À compter du 24 novembre 2019, tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 24 novembre 2019, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

2. Augmentations annuelles

22 novembre 2020

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 22 novembre 2020, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

ANNEXE « B » INTÉGRATION SALARIALE (suite)

2. Augmentations annuelles (suite)

21 novembre 2021

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 21 novembre 2021, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

20 novembre 2022

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 20 novembre 2022, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

ANNEXE « B » INTÉGRATION SALARIALE (suite)

2. Augmentations annuelles (suite)

19 novembre 2023

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 19 novembre 2023, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

24 novembre 2024

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 24 novembre 2024, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

ANNEXE « B » INTÉGRATION SALARIALE (suite)

2. Augmentations annuelles (suite)

23 novembre 2025

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification voit sa progression salariale se continuer normalement.

À compter du 23 novembre 2025, tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures travaillées, selon le cas, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur.

3. Salariés hors échelle

En raison de l'expertise particulière acquise au cours des années antérieures, certains salariés sont rémunérés à un taux de salaire qui est supérieur au taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à leur classification. Par conséquent, ces salariés sont considérés comme hors échelle et ils sont régis, quant à leur salaire, par les dispositions suivantes :

Tout salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire selon le tableau ci-dessous, et ce, jusqu'à ce qu'ils soient en mesure d'intégrer l'échelle de salaire correspondante à sa classification. Le cas échéant, ce salarié ne sera plus éligible à recevoir les montants forfaitaires, car il sera assujéti à l'article 2 de la présente annexe.

ANNEXE « B » INTÉGRATION SALARIALE (suite)

3. Salariés hors échelle (suite)

Effectif en	Pourcentage
Nov. 2019	2%
Nov. 2020	2%
Nov. 2021	2%
Nov. 2022	2%
Nov. 2023	2%
Nov. 2024	2%
Nov. 2025	2%

Le montant forfaitaire est calculé de la façon suivante : deux pour cent (2%) des gains totaux gagnés au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes qui précèdent la date de signature de la convention collective et, par la suite, les dates d'anniversaire de celle-ci.

Le montant forfaitaire, si applicable, est payé au salarié hors échelle dans les trois (3) semaines qui suivent la date de signature de la convention collective et, par la suite, les dates d'anniversaire de celle-ci.

Au cours d'une année, si un salarié hors échelle est en mesure d'intégrer l'échelle de salaire correspondante à sa classification et que cette intégration ne lui procure pas une augmentation minimale de deux pour cent (2%), il recevra, sous forme de forfaitaire, la différence entre deux pour cent (2%) et le pourcentage de l'augmentation qu'il a reçu lors de son intégration dans l'échelle de salaire.

ANNEXE « C » SALAIRE MINIMUM

Dans l'éventualité qu'un ou plusieurs taux dans une échelle salariale soient inférieurs au taux minimum fixé par la « Loi sur les Normes du Travail » :

1. Ce ou ces taux inférieurs à la loi sont automatiquement abolis;
2. Le taux du salaire minimum fixé par la Loi, devient le taux du début de l'échelle salariale;
3. Le temps de progression dans cette échelle salariale pour se rendre au taux maximum en est réduit selon la durée des délais ainsi retranchés. Cependant, lorsque l'échelle de salaires est rebâtie, la progression salariale des six (6) premiers échelons (3 échelons pour les emballeurs) demeurera en heures travaillées; c'est-à-dire par tranche de six cent cinquante (650) heures travaillées. Le taux de début ne doit pas être compté comme étant un échelon.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions de la présente annexe n'ont pas pour effet de procurer une augmentation de salaire à d'autres salariés que ceux dont le taux de salaire était inférieur au taux du salaire minimum. Par conséquent, le salarié dont le taux de salaire est égal ou supérieur au salaire minimum est repositionné dans l'échelle à son même taux de salaire et continue de progresser, par la suite, selon les périodes prévues. Cependant, lorsque ce salarié est repositionné dans l'échelle, il conserve son crédit de temps de progression acquis depuis sa dernière augmentation.

Le salarié qui progresse dû au changement du salaire minimum voit son crédit d'heures être ramené à zéro (0).

ANNEXE « D » SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL

Tout salarié régulier, qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et vingt (20) ans de service (date d'embauche), a droit à une semaine de travail réduite. Le salarié doit donner un avis minimum de trois (3) semaines à l'Employeur pour bénéficier d'un tel horaire ou un avis raisonnable de façon à ne pas perturber les opérations du supermarché.

De plus, l'Employeur peut limiter le nombre de salariés par rayon voulant bénéficier d'une telle disposition afin de ne pas entraîner de problèmes opérationnels. De plus, les salariés classifiés responsable de section ainsi qu'assistant-gérant ne sont pas éligibles à ce programme.

L'Employeur accorde la semaine réduite de travail par ancienneté.

OPTION A	Semaine réduite à 32 heures	4 jours/sem. consécutifs
OPTION B	Semaine réduite à 24 heures	3 jours/sem. consécutifs

ANNEXE « D » SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (suite)

Salaire, primes, boni de Noël, soins dentaires	Versés en fonction des heures travaillées.
Heures supplémentaires	Calculées en fonction de la semaine normale du salarié régulier, soit quarante (40) heures.
Vacances	Le paiement se fait selon la semaine réduite ou au pourcentage, soit le plus élevé des deux.
Jour férié	Payable conformément aux conditions stipulées à l'article 15 pour les salariés à temps partiel; cependant, la semaine de travail du salarié bénéficiant de la semaine réduite n'est pas affecté par le fait qu'il y ait un (1) ou deux (2) jours fériés durant la semaine.
Congés occasionnels	Calculés au prorata pour l'année en cours ou pour le reste de l'année en cours et les ajustements, s'il y a lieu, sont effectués au moment du renouvellement et/ou du paiement des heures non prises.
Assurance vie, assurance soins médicaux et hospitalisation	Primes payées comme pour un salarié régulier.
Assurance salaire	Primes payées en fonction du salaire gagné et prestations versées en fonction de la semaine réduite.

ANNEXE « D » SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (suite)

Le salarié qui désire adhérer à une semaine de travail réduite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance.

L'adhésion à la semaine de travail réduite ne peut être faite que pour une période d'un minimum de six (6) mois.

Le salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer à une programmation de jours consécutifs.

L'horaire de travail d'un tel salarié régulier est établi par l'Employeur, selon les dispositions de la convention collective pour un salarié régulier.

Les dispositions de la clause 9.12 E) ne s'appliquent pas suite aux heures effectuées par des salariés à temps partiel pour combler l'horaire normal du salarié régulier bénéficiant d'une semaine de travail réduite, et aucun salarié à temps partiel ne peut devenir salarié régulier en conséquence de la mise en application de la semaine de travail réduite pour les salariés réguliers.

ANNEXE « D » SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (suite)

Je, soussigné, adhère à l'option ____ de la semaine réduite de travail à compter du _____ en acceptant les conditions stipulées ci-dessus.

SIGNÉ CE ____ **e JOUR DU MOIS DE** _____
DE L'AN _____ (____).

Signature du salarié	Signature de l'Employeur	Signature du délégué

À la signature de la présente convention collective, les parties conviennent que le salarié régulier suivant qui bénéficie de la semaine réduite de travail qui ne répond pas aux critères prévus de cinquante-cinq (55) ans et vingt (20) ans de service maintient la semaine réduite. Toutefois, à compter du moment où elle décide de renoncer à la semaine réduite de travail, elle devra répondre aux nouveaux critères.

Louise Lavertue

ANNEXE « E » FORMULE DE DISPONIBILITÉ

Établissement :						
Nom du salarié :				Téléphone :		
Classification :						
Rayon :						
Date d'ancienneté :						
Assurance sociale :						
Date de remise à l'Employeur :						
Date effective :						
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
<p>NOTE</p> <p>Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un « J ».</p> <p>Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un « O ».</p> <p>Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débiter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.</p>						
Copies :		Signature du salarié :				
À l'Employeur (Initiales)		Au délégué (Initiales)		Au salarié (Initiales)		
L'Employeur se sert de cette formule ou d'une formule équivalente.						

ANNEXE « F » TRAITEUR SERVICE CUISINE G.P. INC. OU SES SUCESSEURS

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

Le(s) représentant(s) du Traiteur Service cuisine G.P. inc. ou ses successeurs peuvent effectuer uniquement l'apprêtage des recettes et la cuisson des produits.

Tout aliment nécessaire à l'apprêtage des recettes est amené au traiteur par les salariés de l'unité d'accréditation ainsi que tout l'empaquetage des produits cuits.

Les parties conviennent également que toute contravention de la présente lettre d'entente et la clause 1.06 C) s'appliquent intégralement.

ANNEXE « G » RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500															
EMPLOYEUR					PÉRIODE DE DÉDUCTION										PAGE
					DU					AU					
					COT. HEBDO RÉG.					SAL. DE BASE MIN.					
					COT. HEBDO PART.					SAL. GAGNÉ MIN.					
					DROITS INT. RÉG.					DROITS INT. PART.					
INFORMATION À COMPLÉTER, S'IL Y A LIEU															
		DATES			COTISATIONS RÉGULIÈRES & COTISATIONS D'AVANCE										
NAS	NOM	NAIS	EMB	CESS	STATUS	TAUX	SEMAINE	1	2	3	4	5	TDP	TSHT	
		J/M/A	J/M/A	J/M/A			COT.	\$					\$		
							INIT.	\$							
							SAL.	\$						\$	
							H.T.	H						H	
							COT.	\$					\$		
							INIT.	\$							
							SAL.	\$						\$	
							H.T.	H						H	
							TO- TAUX →								

