

Convention collective

Entre

Travailleurs et travailleuses unis de
l'alimentation et du commerce

Et

La fourchette économe

Établissement de l'arrondissement

Côte-des-Neiges

TABLE DES MATIÈRES

Articles	Page
.01	Droits naturels
.02	Interprétation des termes
.03	Notes.....
I	Reconnaissance et juridiction.....
II	Droits de la direction.....
III	Adhésion syndicale
IV	Fonctions syndicales
V	Ancienneté
VI	Discipline et sécurité d'emploi
VII	Procédure de griefs.....
VIII	Arbitrage.....
IX	Heures de travail
X	Pauses et repas
XI	Heures supplémentaires
XII	Salaires
XIII	Primes et bonis
XIV	Vacances payées.....
XV	Jours fériés.....
XVI	Congés sociaux.....
XVII	Permis d'absence.....
XVIII	Sécurité sociale.....
XIX	Santé et sécurité au travail.....
XX	Fonctions juridiques
XXI	Clauses générales.....
XXII	Durée de la convention

TABLE DES MATIÈRES

Annexes	Page
"A" Classifications et postes.....	
"B" Échelles minimales des taux de salaires.....	
"C" Règlement salariale	
"D" Rapport de contributions syndicales	
"E" Formule de disponibilité – salarié à temps partiel	
"F" Formule de disponibilité temporaire – salarié à temps partiel	
"G" Salaire minimum	
"H" Conditions particulières.....	
"I" Salariés hors échelles	
"J" Salariés réguliers	

ARTICLE .01 - DROITS NATURELS

- A) 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 palier à son handicap.

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

- B) Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement et l'Employeur prend toutes les mesures nécessaires pour maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement.

Si un tel cas survenait, l'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer afin de discuter dudit cas.

ARTICLE .02 – INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la 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 hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) **Salarié à temps partiel :**

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

D) **Établissement :**

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

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.

Le changement de statut de temps partiel à régulier doit toujours être interprété comme une promotion.

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.

H) **Jours ouvrables :**

Signifient du dimanche au samedi inclusivement, en excluant les jours fériés stipulés en 15.01.

I) **Mise à pied (salarié régulier) :**

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

J) **Mise à pied (salarié à temps partiel) :**

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

K) Les termes "Employeur" et "Gérant de l'établissement" sont synonymes.

L) **Conjoint :**

Désigne les personnes :

- 1) qui sont mariées et cohabitent;
- 2) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- 3) 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 indique 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**

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention.

D) **Convention supérieure 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.

F) **Titres des articles**

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

ARTICLE I – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat 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 émis par le ministère du Travail de la Province de Québec.
- b) L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise de l'Employeur, couverte par le présent certificat d'accréditation, n'empêchera pas le transfert du certificat d'accréditation et de la présente convention au nouvel Employeur qui sera considéré comme étant lié, comme si son nom était indiqué au certificat ou à la convention collective.
- c) Pour l'application de la présente convention, les rayons de l'établissement sont :
- le rayon du service à la clientèle;
 - le rayon de l'épicerie;
 - le rayon des fruits et légumes/vrac;
 - le rayon des viandes;
 - le rayon de la boulangerie;
 - le rayon des fleurs/centre de jardin
 - le rayon de la charcuterie
 - le rayon santé-beauté
 - le rayon des cosmétiques
 - le rayon du laboratoire photos / électronique
 - le rayon de la poissonnerie
 - le rayon des produits naturels
 - le rayon de la boutique de tabac
 - le rayon de la restauration (HMR)
- d) L'Employeur peut introduire des nouveaux concepts de rayons (salle de bain/literie, vêtements/accessoires, cuisine, électronique, livres/divertissements, fêtes/décorations, articles de sport, quincaillerie, produits cashère, cosmétiques/santé-beauté) dans son établissement et créer les postes de gérants correspondants.

Aux fins du paragraphe précédent, le Syndicat et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres rayons. Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical pour être valables.

- e) Les gérants prévus en 1.01 d) n'effectuent du travail que dans leur rayon respectif seulement, à l'exception du gérant désigné comme gérant en devoir de l'établissement.
- 1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification du Syndicat.
- Le salarié peut porter son bouton du Syndicat au travail.
- 1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.
- 1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou syndicat dans le but de :
- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre tel autre organisme, ou
 - b) réunir les salariés à leur lieu de travail.
- 1.05 Si une partie de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, le Syndicat 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. S'il n'y a pas d'entente écrite, le litige est soumis à l'arbitrage.
- 1.06 a) Toute personne non-membre du Syndicat n'exécute aucun travail dans l'établissement ou ses dépendances.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent :

1. Un (1) directeur d'établissement, deux (2) directeurs adjoints d'établissement, un (1) gérant du rayon du service à la clientèle, un (1) gérant du rayon de l'épicerie, un (1) gérant du rayon des viandes, un (1) gérant du rayon des fruits et légumes/vrac, un (1) gérant du rayon de la boulangerie, un (1) gérant du rayon des fleurs / centre du jardin, un (1) gérant du rayon de la charcuterie, un (1) gérant du rayon santé-beauté, un (1) gérant du rayon des cosmétiques, un (1) gérant du rayon du laboratoire photos / électronique, un (1) gérant du rayon de la poissonnerie, un (1) gérant du rayon des produits naturels, un (1) gérant du rayon de la boutique de tabac et un (1) gérant du rayon de la restauration (HMR).

Un (1) adjoint administratif et un (1) analyste peuvent faire du travail inhérent à leur fonction seulement.

2. Les représentants de fournisseurs suivants peuvent placer leurs marchandises : produits de boulangerie (pains, gâteaux et pâtisseries), croustilles, arachides, biscuits, liqueurs, bières, produits non alimentaires (menus articles) et produits naturels.

3. Un représentant peut vérifier les codes de ses produits et il peut enlever toute marchandise déjà étalée dont la date est périmée ou qui est endommagée mais il ne peut remplir les étalages.

4. Les représentants de compagnie peuvent travailler pour monter des étalages spéciaux (non hebdomadaire) pour les produits faisant généralement l'objet de programmes publicitaires saisonniers ou annuels (ex : festival de Kraft).

5. Dans le cas de démonstration d'échantillons ou de dégustations, le représentant est autorisé à manipuler de la marchandise en démonstration et à distribuer des échantillons, mais ne peut remplir les étalages autres que son étalage de démonstration.

6. Les conseillers techniques de l'Employeur peuvent effectuer du travail inhérent à leurs fonctions.

7. Lors de rénovations, un délai de dix (10) jours est loisible pour que des représentants de fournisseurs puissent effectuer du travail manuel à l'intérieur de l'établissement.

8. Malgré ce qui précède, lors de rénovation majeure, les représentants de fournisseurs, des firmes spécialisées en la matière ou des équipes de support affectées spécialement à cette fin peuvent effectuer du travail manuel à l'intérieur de l'établissement. Une telle disposition n'a pas pour effet de réduire les heures normalement effectuées à l'intérieur de l'établissement pour les salariés de cet établissement.
 9. Les représentants de fournisseurs ou de firmes spécialisées sont autorisés à manipuler la marchandise déjà étalée lors de réalignement des tablettes (lay-out).
 10. Le Syndicat 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 du Syndicat pour être valables.
- c) Dans le cas de formation, il est convenu que les formateurs ainsi que les personnes employées de l'Employeur affectées au magasin en formation pourront exécuter du travail relié à leur formation. Ce travail n'a pas pour effet de réduire les heures normales de travail des salariés.
 - d) L'Employeur convient que pour toute violation de la clause 1.06, une pénalité de cent cinquante dollars (150,00 \$) sera versée au Syndicat.
- 1.07
- a) L'Employeur fournit au Syndicat une liste incluant : les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et,
 - b) le Syndicat fournit à l'Employeur une liste incluant : les noms des représentants syndicaux.
 - c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE II – DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur :
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences normales pour remplir chaque tâche;
 - c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et la vente des marchandises;
 - d) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied et discipliner pour cause juste et suffisante;
 - e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés.

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

- 2.02 Les droits et/ou règlements de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils résultent en mesure disciplinaire et/ou s'ils sont utilisés de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

- 2.03 L'Employeur avise le Syndicat, par écrit, relativement à tout nouveau poste et/ou classification et le Syndicat peut discuter avec l'Employeur relativement à ce nouveau poste et/ou classification en tenant compte du taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente, le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

L'arbitre peut rendre toute décision rétroactive et il doit tenir compte des postes, des classifications et des échelles de salaire existant.

2.04 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de formation raisonnable compte tenu des changements à apporter doit être accordée à chaque salarié qui peut être affecté afin qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui pourraient lui être assignées.

Advenant que l'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques soient une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de perte de salaire pour l'employé occupant le poste, l'employé déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention.

ARTICLE III – ADHÉSION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat 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 le Syndicat.
- 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 le Syndicat.
- b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales de la façon prescrite par le Syndicat pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1^{er} jour de travail) et en adresse l'originale et les copies au bureau du Syndicat en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 Les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation sont envoyés par l'Employeur au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours suivants la fin d'une période de l'exercice financier de l'Employeur qui comprend treize (13) périodes de quatre (4) semaines ou cinq (5) semaines, selon le cas.
- 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.
- 3.05 Le Syndicat indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

- 3.07 Le Syndicat ne rejette aucune demande d'adhésion au Syndicat sans motif raisonnable.
- 3.08 Le Syndicat communique à l'Employeur, par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec le Syndicat à cause de motifs prévus au Code du travail. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué du Syndicat le ou vers le premier jour de travail.
- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par le Syndicat, pour l'élection de son exécutif et/ou d'un délégué du Syndicat, 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 T4 et le relevé no. 1 de chaque salarié; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV – FONCTIONS SYNDICALES

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

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente du Syndicat 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 paie, si le Syndicat et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux tels que :

- le plan d'assurance-groupe;
- le régime des soins dentaires;
- le régime de retraite.

L'Employeur soumet au Syndicat une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et le Syndicat doit les rembourser dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.

Lorsqu'un tel salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne s'était jamais absenté.

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

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

- a) Le Syndicat fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à deux (2) salariés par établissement pour chaque activité, cependant, pas plus d'un (1) salarié par rayon.

Durant une telle absence, le salarié maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne s'était jamais absenté.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne s'était jamais absenté.

- 4.05 Un (1) délégué du Syndicat et un (1) assistant-délégué du Syndicat peuvent être élus ou assignés par le Syndicat parmi les salariés de chaque établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède le même statut, les mêmes droits et privilèges qu'un délégué. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

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

Un délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit ou de jour sans son consentement en autant que l'assistant-délégué n'est pas dans le même rayon que le délégué.

Dans le cas d'une absence prolongée d'un délégué, le Syndicat peut nommer provisoirement un "délégué temporaire".

4.06 Un délégué du Syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, un délégué du Syndicat peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant de l'établissement et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Un délégué du Syndicat peut, durant les heures de travail, remplir les fonctions de délégué sans perte de droits et/ou de privilèges et/ou de salaire.

Toute décision du Syndicat concernant le respect de la convention prévaut sur celle d'un délégué.

Un délégué du Syndicat doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

4.07 a) Le comité de négociation du Syndicat est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de trois (3) salariés.

b) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et/ou de privilèges et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal et habituel de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.

4.08 Le membre du comité de négociation et le délégué du Syndicat ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel le salarié rencontre les exigences normales de la tâche.

4.09 L'Employeur met à la disposition des salariés dans chaque établissement un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales afin d'afficher des avis intéressant ses membres, entre autres :

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

Une copie de ces avis est remise à l'Employeur en même temps.

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.

Le format et le standard sont déterminés par le Syndicat.

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 chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service avec l'Employeur depuis sa date d'embauche, 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 réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.
- 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 d'établissement) 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 et la distribution des heures de travail.
- d) Les cinq cent (500) premières heures travaillées ou six (6) mois de calendrier, la première des deux (2) éventualités, de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécifications contraires, le salarié bénéficie des avantages de la convention, mais il peut être remercié de ses services ou discipliné par l'Employeur sans recours.

- e) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

- f) Deux (2) fois l'an, vers le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre, l'Employeur fournit au Syndicat deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant :
- nom et prénom au complet du salarié;
 - sa date d'embauche;
 - sa date d'ancienneté;
 - le rayon où le salarié travaille;
 - la classification du salarié;
 - le numéro de l'établissement;
 - sa date de naissance.

Copie d'une telle liste est affichée en permanence dans chaque établissement jusqu'à la sortie de la liste suivante. Cette liste est fournie à titre informatif 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 à la naissance.

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 les autres cas :

- a) s'il est dûment congédié pour cause juste et suffisante et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- b) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à deux (2) jours ouvrables après son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;
- c) 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 à temps partiel ou d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel, tel que stipulé en 5.06;
- d) s'il s'absente du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs et ce, sans autorisation ou sans motif raisonnable;

- e) s'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables 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 une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée au Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures.
- 5.03
- a) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour effectuer une mise à pied :
 - 1. 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.
 - 2. Si aucun salarié 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.
 - b) 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 le moins d'ancienneté dans sa classification dans un autre rayon que le sien, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou les qualifications, ou
 - 3. déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classification inférieure à la sienne dans son rayon et/ou un autre rayon que le sien, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou les qualifications.
 - 4. Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.06.
 - c)
 - 1. Le salarié ayant déplacé dans sa classification conserve son salaire et continue à progresser dans l'échelle de salaire de sa classification s'il n'est pas au taux maximum.

2. Le salarié ayant été déplacé dans une classification inférieure à la sienne reçoit le salaire maximum de la classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux et continue à progresser dans l'échelle de salaire de sa nouvelle classification s'il n'est pas au taux maximum.
- d) Dans l'éventualité où un salarié est déplacé dans une classification inférieure suite à une mise à pied et que ce salarié revient à sa classification originale, il reçoit le salaire comme s'il n'avait jamais quitté sa classification originale.
- 5.04
- a) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche ou les qualifications.
 - b) Le salarié qui accepte un rappel au travail reçoit le taux de salaire maximum de la classification dans laquelle il est rappelé ou son présent salaire, soit le plus bas des deux, et continue à progresser dans l'échelle de salaire s'il n'est pas au taux maximum.
 - c) Si un salarié a une raison valable pour ne pas accepter un rappel, il maintient son droit de rappel.
- 5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied.
- 5.06
- a) Si un salarié régulier est mis à pied, il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel.

De plus, il conserve son statut de régulier et ses avantages pour une période maximale de douze (12) mois.
 - b) Un tel salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel conserve son taux de salaire 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 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 autre que celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux de salaire maximum de la classification qu'il remplit ou son présent taux de salaire, soit le plus bas des deux et il continue à progresser dans l'échelle de salaire s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

- c) 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 et prend le taux horaire et les conditions de travail du salarié à temps partiel qu'il remplace, sauf pour les assurances où le salarié maintient son statut de régulier pour la période prévue à ladite police d'assurance, à la condition qu'il paie sa quote-part de la prime, à titre de salarié régulier.

De plus, le temps supplémentaire doit être calculé en fonction des heures normales des salariés 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 1^{er} janvier. Par la suite, il se voit créditer un nombre d'heures équivalant au prorata du total des mois qui restent à écouler entre le 1^{er} janvier et la date de la fin de sa période de mise à pied.

- d) À la fin de ladite période de douze (12) mois, 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 ancienneté.

Cependant, un tel salarié maintient un droit prioritaire à un emploi régulier avant tout autre salarié à temps partiel.

- 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 quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

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

- 5.08 a) Tout salarié 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 :

<u>Ancienneté</u>	<u>Préavis ou paie à la place du préavis</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an à moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans à moins de dix (10) ans	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

- b) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué du Syndicat qui en reçoit copie en même temps.

Une copie d'un tel préavis est adressée au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

- 5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, une période d'essai de trois (3) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages des clauses 18.02, 18.03, 18.07 et 18.08 de la convention collective. 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 écrit d'une (1) semaine à l'Employeur.

- 5.10 a) Dans tous les cas de promotion ou de poste vacant et/ou fonction disponible et/ou de poste nouvellement créé, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, s'il s'agit de poste de boucher, boulanger, poissonnier, décorateur, cosméticienne, réceptionnaire et d'assistant-gérant, l'Employeur accorde le poste à la personne qui possède les qualifications pour combler le poste selon les besoins de l'entreprise.

Aux fins du paragraphe précédent, le Syndicat et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres postes. Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical pour être valables.

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

- b) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours consécutifs, au tableau d'affichage de l'établissement, tout poste vacant et/ou nouvellement créé et/ou fonction disponible dans l'établissement et les salariés peuvent s'y porter candidat pendant ce délai.

Le paragraphe précédant ne s'applique pas pour les postes d'aide-caissier à temps partiel.

Les salariés désireux d'obtenir ledit poste devront écrire leur nom et leur date d'ancienneté directement sur le formulaire approprié. Le poste est alors comblé à compter du deuxième (2^e) lundi suivant la fin de l'affichage.

- c) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion.
- d) L'Employeur affiche pendant sept (7) jours au tableau d'affichage de l'établissement le nom du salarié qui a obtenu le poste en vertu de la clause 5.10 b) ou le nom du salarié qui a été promu ou l'absence de candidat pour le poste.
- e) Copie des avis mentionnés en b) et d) est remise au délégué du Syndicat et une autre est adressée au Syndicat au moment de l'affichage.
- f) Tout salarié qui n'a pas été choisi peut, suivant la nomination du candidat, soumettre un grief selon la procédure de griefs.
- g) Si une mutation de personnel est faite sans que les règles de l'affichage ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps.

- h) Dans tous les cas de promotion et/ou de poste vacant et/ou fonction disponible, l'Employeur accorde une période d'adaptation de trente (30) jours travaillés au salarié qui a obtenu le poste selon la clause 5.10 b). À la fin de cette période, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne fonction en donnant un préavis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur.

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

- i) 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 vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche ou les qualifications.

5.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt 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 des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, et séparément des salariés réguliers, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.

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

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

- b) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier et la clause 12.06 s'applique comme pour une promotion.

ARTICLE VI – DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 a) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au salarié en présence du délégué et ce dernier reçoit copie au même moment. De plus, l'avis doit indiquer la ou les raisons de son émission et il doit être adressé au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

- b) Un délégué du Syndicat participe à toute entrevue ou interrogatoire et relatif au rendement ou à la conduite d'un salarié. Le salarié peut demander que le délégué quitte la réunion et le salarié doit le signifier par écrit au délégué au moment de la demande.
- c) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu, sans que la procédure établie en 6.01 n'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.
- d) Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu, au préalable, un avis de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas d'un congédiement pour cause grave.
- e) Tout avis de suspension ou congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précises 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.
- f) 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 ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. 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 ouvrables suivant son retour au travail.

- 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, en autant qu'il puisse accomplir la tâche.
 - 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.
 - c) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.
 - d) Un tel préavis doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation et le préavis est remis au salarié en présence du délégué qui en reçoit aussi copie et une autre copie est expédiée au Syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

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

- e) Un salarié peut, s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur une mutation de personnel stipulée en 5.10.
 - f) De plus, un salarié 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 les exigences normales de la tâche ou les qualifications. Cette dernière demande ne pourra être effectuée qu'une seule fois par année civile.
- 6.03
- a) Dans tous les cas de mesure disciplinaire et/ou de mesure administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
 - b) Dans la mesure du possible, le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.
- 6.04
- En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis au détecteur de mensonges (i.e. polygraphe) ou autres vérifications similaires et aucune vérification du genre ne peut servir contre un salarié.

- 6.05 a) Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un témoin de son choix présent sur les lieux.
- b) 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.
- c) L'Employeur remet au Syndicat toute admission écrite d'un salarié faite à l'occasion d'une perquisition ou d'un interrogatoire, dans la mesure où le salarié y consent.
- Si l'Employeur refuse de transmettre au Syndicat toute admission qu'a signé le salarié, et malgré le consentement de celui-ci, elle sera inadmissible en preuve contre le salarié.
- 6.06 a) Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.
- b) Tout avis prescrit ne peut être invoqué et doit être retiré du dossier du salarié.
- 6.07 Tout salarié désirant vérifier son dossier peut le faire en tout temps et s'il n'est pas d'accord avec les informations et/ou documents qui s'y trouvent, il peut utiliser la procédure de griefs et arbitrage pour les contester.
- 6.08 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.09 Un salarié ne peut être pénalisé et/ou préjudicié du fait qu'il applique la convention et/ou en exige le respect.

ARTICLE VII – PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 a) Le Syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention et/ou dans tous les cas de mesures disciplinaires et/ou d'une mesure administrative arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire envers un salarié.
- b) Avant de soumettre un grief, le salarié accompagné du délégué, ou le délégué, ou le représentant syndical peut tenter de régler le problème avec le supérieur immédiat. À défaut d'entente, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :

7.02 Étape de grief : par écrit au gérant de l'établissement

Le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision de l'Employeur doit être rendue par écrit dans les sept (7) jours suivant la réception du grief.

7.03 Le Syndicat et/ou le délégué du Syndicat peuvent en tout temps se substituer au salarié pour soumettre un grief.

7.04 Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président du Syndicat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le président du Syndicat ou son remplaçant a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'Employeur.

7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

7.06 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai est levé pour une période maximale de quatre (4) semaines et le salarié doit 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 l'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 l'étape de grief ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- b) Un grief d'interprétation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par le Syndicat.

- 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 pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié.

De plus, dans tous les cas de mesure disciplinaire et/ou de mesure administrative et/ou d'irrégularité dans l'application de la convention, l'arbitre a juridiction pour appliquer toute décision qu'il juge équitable.

L'arbitre a, de plus, le pouvoir d'imposer à l'Employeur le remboursement, le dédommagement, les intérêts ou toute pénalité monétaire ou autre pour perte de droits ou privilèges.

- b) Tout avis écrit à un salarié pour mesure non-disciplinaire et/ou terminaison non-disciplinaire d'emploi n'est pas sujet aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues à l'article VI mais peut faire l'objet d'un grief dans les délais prévus à la clause 7.02.

L'avis écrit de la mesure non-disciplinaire ou de la terminaison non-disciplinaire est remis au salarié concerné et une copie est remise au délégué du Syndicat et une autre est adressée au bureau du Syndicat dans les quarante-huit (48) heures. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention.

- 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 et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX – HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) L'horaire de travail est établi dans chaque établissement par l'Employeur selon 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.
- 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 comme "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.
- 9.03 La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent :
1. Trente-neuf (39) heures par semaine;
 2. a) cinq (5) jours par semaine pour le salarié régulier de jour;
b) cinq (5) jours (nuits) par semaine pour le salarié régulier de nuit;
 3. a) quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives maximum par jour et un (1) jour de sept (7) heures consécutives maximum par jour. La petite journée sera programmée selon l'heure d'entrée habituelle de chaque salarié régulier;
b) quatre (4) jours (nuits) de huit (8) heures consécutifs maximum par jour et un (1) jour (nuit) de sept (7) heures consécutives maximum par jour. La petite journée sera programmée selon l'heure d'entrée habituelle de chaque salarié régulier;
 4. quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

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

1. Moins de trente-neuf (39) heures par semaine;
2. a) cinq (5) jours ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel de jour;
b) cinq (5) jours (nuits) ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel de nuit;
3. dix (10) heures consécutives maximum par jour;
4. quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre cinq heures (5h00) et une heure (1h00) après la fermeture de l'établissement sans cependant excéder vingt-trois heures trente (23h30).

Cependant, lorsque l'Employeur établit l'horaire de travail des salariés réguliers de l'équipe de jour et que ces horaires comportent des heures programmées après dix-huit heures (18h00), il doit procéder de la façon suivante :

Le nombre de soirs à être ainsi programmés doit être réparti équitablement parmi les salariés réguliers de l'équipe de jour de la même classification et du même rayon.

9.06 a) Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt et une heures (21h00) et neuf heures (9h00).

- b) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans un rayon en violation d'une loi habilitante, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, le salarié concerné avise immédiatement son supérieur 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.

9.07 Pour le travail temporaire à l'équipe de nuit, l'Employeur procède en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur du rayon et de la classification requis pour remplir un poste de nuit.

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre d'ancienneté, l'Employeur assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans le rayon et la classification requis.

9.08 a) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures trente (17h30) 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-sept heures (17h00).

9.09 a) L'horaire de travail indiquant le nom, le prénom du salarié est affiché dans chaque rayon avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant, par classifications et postes, les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante. Pour le salarié de l'équipe de nuit, l'horaire de travail doit être affiché le jeudi soir.

b) Une copie conforme à l'original et facilement lisible est remise au délégué du Syndicat au moment de l'affichage.

c) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et seize heures trente (16h30).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après seize heures trente (16h30) le jour de l'affichage.

d) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et est affiché selon l'ordre d'ancienneté.

e) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation (CH), et pour un jour férié (JF). 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 une période où le salarié est absent pour raison de maladie ou accident.

- f) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail sinon, il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

- 9.10 Le salarié doit poinçonner sa carte lorsqu'il est en tenue convenable et de telle sorte qu'il soit à son poste de travail à l'heure prévue à sa programmation de travail.

Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

En cas d'omission de poinçonner sa carte de présence, le salarié doit en aviser le gérant de rayon ou une personne désignée.

Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de présence par un autre salarié.

- 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.
- b) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au gérant de son rayon qui doit en remettre une (1) copie au délégué du Syndicat le jour même.
- c) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité permanente en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité permanente et cette nouvelle formule de disponibilité permanente s'applique à compter du deuxième (2^e) dimanche suivant la date de remise au gérant de l'établissement et au délégué du Syndicat.

- d) Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité permanente qu'il remet à l'Employeur pour une période d'au moins quatre (4) semaines consécutives, 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 de quatre (4) semaines.
- e) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement sa disponibilité permanente en complétant le formulaire de disponibilité temporaire et 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.
- f) La disponibilité du salarié à temps partiel doit inclure un minimum d'un (1) soir, le jeudi ou le vendredi à compter de dix-sept heures (17h00), ainsi que le samedi et le dimanche toute la journée.

Le salarié doit respecter sa disponibilité à moins d'un congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou pour une raison majeure dont la preuve lui incombe.

- g) Si la disponibilité fournie à l'Employeur par les salariés à temps partiel est insuffisante pour combler les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut aviser et exiger que le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le rayon où le travail est requis soit disponible, à moins d'une absence autorisée par la convention ou par l'Employeur. Malgré ce qui précède, le salarié à temps partiel étudiant peut être dispensé de cette obligation s'il peut démontrer qu'il n'est pas disponible selon son horaire de cours ou d'examen.

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 possibles, en autant qu'il ait besoin de salariés à temps partiel.

Un salarié à temps partiel possédant plus d'ancienneté qu'un autre a toujours le choix des heures de travail sur cet autre salarié.

- 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) La distribution des groupes d'heures de travail quotidiens se fait chaque semaine pour la semaine suivante de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail chaque jour, en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidien complet selon sa formule de disponibilité.
- d) Les salariés à temps partiel ne sont pas embauchés au point qu'il en résulte des déplacements des salariés réguliers ou empêche d'embaucher des salariés réguliers.

9.13 Travail le dimanche

Le travail le dimanche fait partie de la semaine normale de travail et est distribué entre les salariés réguliers de façon équitable par rayon.

ARTICLE X – PAUSES ET REPAS

- 10.01 a) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir. Cependant, le salarié à temps partiel peut opter pour une période d'une demi-heure (1/2) pour son dîner et/ou son souper.
- b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente (11h30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures trente (14h30).
- c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures trente (16h30) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19h00).
- 10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas au milieu de sa période quotidienne de travail.
- 10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives 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.
- b) Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de cinq (5) heures ou moins, doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.
- Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de plus de cinq (5) heures, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.
- c) Tout salarié qui doit travailler durant une période quotidienne de dix (10) heures, doit prendre trois (3) pauses payées de quinze (15) minutes.

- d) 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, à moins d'une (1) heure avant ou après son repas.
- 10.05 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, avant ou après sa journée 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.
- 10.06 Tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X son 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.

ARTICLE XI – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 11.01 a) 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.
- b) 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 prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).
- Cependant, si un salarié à temps partiel est programmé pour une période égale ou inférieure à huit (8) heures dans une journée, il est rémunéré au taux régulier jusqu'à concurrence de huit (8) heures et par la suite il est rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- c) Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 11.02 a) Le travail effectué par un salarié régulier durant un congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) ou sept (7) jours durant la semaine, la sixième (6^e) et la septième (7^e) journée de travail selon sa programmation est considérée comme son congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- 11.03 a) Un jour férié et/ou congé mobile ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- b) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un jour férié et/ou mobile sont rémunérées à taux et demi (1½) en plus du paiement du jour férié.
- 11.04 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures, si ce temps supplémentaire précède ou suit immédiatement son horaire de travail déjà établi.

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

11.06 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 de surtemps qui s'applique.

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

11.07 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.

11.08 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail :

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, les 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.

b) Pour le temps supplémentaire prévisible et/ou 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 suffisant de salariés en procédant par le volontariat pour faire effectuer du temps supplémentaire, des salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement où doit s'effectuer le temps supplémentaire en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

ARTICLE XII – SALAIRES

- 12.01 a) Les classifications et les postes paraissent à l'Annexe "A".
- b) Les échelles minimales des taux de salaires et leur date de mise en vigueur paraissent à l'Annexe "B".
- c) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétroactivité, paraissent à l'Annexe "C".
- 12.02 Aucune réduction de salaire ne résulte de l'adoption de cette convention, ni aucune mise-à-pied des salariés réguliers.
- 12.03 a) Le salarié est payé par dépôt bancaire à chaque jeudi avant midi (12h00), pour la semaine se terminant le samedi précédent. La paie est déposée à l'institution financière du choix du salarié.
- Dans le cas d'un empêchement majeur, le salarié peut être payé par avance salariale.
- Si le jeudi est jour chômé, la paie est distribuée le lendemain.
- Par exception, si un jour férié survient un lundi, la paie pourra être distribuée le vendredi.
- b) Le paiement des vacances et/ou la liquidation des congés occasionnels et/ou des congés mobiles sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.
- c) Sur le bordereau ou le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire et le taux régulier du salaire.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

- 12.05 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le dimanche le plus près de la date effective.
- 12.06 Tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle classification au premier (1^{er}) taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur et ce, sans égard à son ancienneté. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 12.08 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 que "aide-caissier" qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne, a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de soixante-quinze cents (75¢) l'heure d'augmentation, 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; 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" qui travaille à un poste autre que ceux définis dans sa classification reçoit une prime de soixante-quinze cents (75¢) l'heure d'augmentation de plus que son taux de salaire régulier et ce, pour toutes ses heures travaillées dans ledit poste au cours de la semaine en cours. Cette assignation est faite par volontariat et ancienneté selon la clause 11.08 b).

- d) Lorsqu'un assistant-gérant travaille à un poste exclu de l'unité d'accréditation, en raison d'une absence prolongée (excluant les vacances), il reçoit une prime de remplacement de quarante dollars (40.00 \$) par semaine. Il est entendu que l'assistant-gérant cumulera les deux (2) fonctions.
- e) La prime stipulée en b), c) ou d) est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié et/ou congé mobile, si un tel jour et/ou congé ou temps supplémentaire survient durant une période où le salarié travaille selon b), c) ou d) .
- f) Un salarié 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. Cette clause ne s'applique pas au salarié qui est tenu de remplacer une personne hors de l'unité d'accréditation de par ses responsabilités normales, tel qu'un assistant-gérant de rayon.

ARTICLE XIII – PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit :

- a) Tout salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une prime de un dollar et dix cents (1.10 \$) l'heure de plus que la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.
- b) La prime de nuit doit être versée lorsque le salarié de l'équipe de nuit fait du temps supplémentaire à l'intérieur de l'horaire de l'équipe de jour.
- c) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié.

13.02 Prime d'assistant-gérant :

- a) Le salarié classifié "assistant-gérant" reçoit une prime de un dollar (1.00 \$) l'heure pour toutes ses heures travaillées en plus du salaire des classifications apparaissant à l'annexe " A ", soit selon les classes 2 ou 3, selon le cas.
- b) La prime d'assistant-gérant est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paie de vacances et des jours fériés payés.
- c) L'Employeur peut, à sa discrétion, augmenter la prime "d'assistant-gérant" pour un ou des salariés s'il le désire.

N.B. : Les salariés hors échelle n'ont pas droit à cette prime

13.03 Prime du dimanche :

Le salarié qui travaille le dimanche reçoit une prime de quatre-vingt cents (0,80 \$) pour chaque heure travaillée le dimanche.

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié le ou vers le deuxième (2^{ième}) jeudi de décembre de chaque année et le boni est calculé de la manière suivante :

Tout salarié reçoit un pour cent (1%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente.

ARTICLE XIV – VACANCES PAYÉES

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

<u>Durée de service au 1^{er} mai (date d'embauche)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum dix (10) jours ouvrables payables à 4 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} 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 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire pré-valant au moment des vacances ou 4 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, soit le plus élevé des deux.	Deux (2) semaines payables à 4 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire pré-valant au moment des vacances ou 6 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, soit le plus élevé des deux.	Trois (3) semaines payables à 6 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} 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 pré-valant au moment des vacances ou 8 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, soit le plus élevé des deux.	Quatre (4) semaines payables à 8 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Seize (16) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire pré-valant au moment des vacances ou 10 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, soit le plus élevé des deux.	Cinq (5) semaines payables à 10 % des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

14.02 Le salarié reçoit son salaire de vacances le jeudi qui précède son départ pour vacances.

14.03 a) Le choix des dates de vacances du salarié régulier et le choix des dates de vacances du salarié à temps partiel se fait séparément et indépendamment l'un de l'autre et le choix de l'un ne peut affecter le choix de l'autre.

b) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année.

Le salarié à temps partiel choisit ses dates de vacances entre le 1^{er} et le 15 avril de chaque année.

c) Dans chaque établissement, le choix des dates de vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

d) Le choix des dates de vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix des dates de vacances des salariés.

- 14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés pour chaque établissement 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 et une copie est remise au délégué du Syndicat lors de l'affichage.

Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates 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 du Syndicat. Toute modification apportée entre le 30 avril et le 15 mai doit être indiquée sur la copie du délégué du Syndicat.

- 14.05 L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire des 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 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

- 14.06 Un salarié peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1^{er} janvier au 15 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 le crédit qu'il aurait au 1^{er} mai de l'année en cours.

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 même temps dans une même classification et ce, dans chaque rayon.

- 14.08 a) La durée et la paie de vacances du salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences de moins d'un (1) an, permises par la convention.

Si le salarié travaille durant la période du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente écrite entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard et ce, au plus tard dans les deux (2) mois suivant son retour au travail. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit à ce 30 avril.

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 (3) 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.

14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage, en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1^{er} avril.

14.12 Le salarié dont l'emploi prend fin a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon la clause 14.01.

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 la paie de congé en plus de la paie de ses vacances ou il peut prendre ce jour de congé en fonction d'un arrangement mutuel, à la suite de ses vacances ou à une date ultérieure.

14.14 Le salarié a congé le samedi qui précède le début de ses vacances si les besoins de l'entreprise le permettent.

ARTICLE XV – JOURS FÉRIÉS

- 15.01 a) Tout salarié a droit aux jours fériés et/ou congés mobiles garantis, payés et chômés suivants, par année calendrier :

Jour de l'An (1^{er} janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Dimanche de Pâques
* Fête de Dollard
Fête Nationale des Québécois (24 juin)
Confédération (1^{er} juillet)
Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre)
* Action de Grâce (2^e lundi d'octobre)
Noël (25 décembre)
* Lendemain de Noël (26 décembre)
Deux (2) congés mobiles additionnels

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

- * Note : Si la loi permet que l'établissement soit ouvert au public lors d'un jour férié précédé d'un astérisque (*), ce jour férié est remplacé par un congé mobile à être reporté à une autre date pour le salarié qui travaille lors de ce jour. Ce congé mobile est pris par entente mutuelle entre le gérant de l'établissement et le salarié et, à défaut d'entente, ce congé mobile est pris dans les quinze (15) jours suivant la demande du salarié.

Le salarié qui travaille lors d'un jour férié (*), mentionné ci-haut, est rémunéré à taux simple.

Pour combler les effectifs, 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 selon l'ordre inverse de l'ancienneté par classification.

Toute journée de congé mobile non prise ou non payée au cours de l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) est payable au salarié selon 15.01 b) ou c) selon le cas, le ou avant le 15 janvier de l'année suivante. Pour tout salarié dont l'emploi prend fin, le(s) congé(s) mobile(s) qu'il aurait dû prendre lui est(sont) payé(s) avec sa paie de départ.

- b) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié et/ou pour chaque congé mobile 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 et/ou congé mobile à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié et/ou congé mobile.

- c) Le salarié régulier est payé pour chaque jour férié et/ou pour chaque congé mobile au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

15.02 La période du jour férié et/ou congé mobile se définit comme la période comprise entre 00h01 et 24h00 le jour du congé.

15.03 a) Au cours de la semaine d'un jour férié et/ou congé mobile, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du jour férié et/ou congé mobile.

- b) Un (1) jour férié et/ou congé mobile équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

- c) Au cours d'une semaine comportant un jour férié et/ou congé mobile, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par jour férié et/ou congé mobile dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en b) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI – CONGÉS SOCIAUX

16.01 a) Le salarié a droit à trois (3) jours de congés payés lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint :

Père	Mère
Frère	Sœur

b) Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint :

Grand-père	Grand-mère
Gendre	Bru
Beau-frère	Belle-sœur
Petits-enfants	

c) Dans le cas où il y a incinération et/ou enterrement, un (1) des jours prévus à 16.01 a) et b) et/ou 16.02 peut être reporté à la date de l'incinération et/ou de l'enterrement.

d) Le salarié a droit à un (1) jour de congé non payé additionnel si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile.

e) Les congés stipulés en a) et b) sont payés en autant qu'ils sont pris 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 du salarié :

1. L'Employeur accorde au salarié régulier cinq (5) jours de congé garantis, payés chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

2. L'Employeur accorde au salarié à temps partiel cinq (5) jours de congés payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse), en autant que ces jours soient programmés et qu'ils aient été pris entre la journée du décès et les cinq (5) jours qui suivent les funérailles inclusivement.

b) Décès – enfant du salarié :

1. L'Employeur accorde au salarié régulier cinq (5) jours de congé garantis, payés et chômés lors du décès d'un enfant.
2. L'Employeur accorde au salarié à temps partiel cinq (5) jours de congés payés et chômés lors du décès d'un enfant, en autant que ces jours soient programmés et qu'ils aient été pris entre la journée du décès et les cinq (5) jours qui suivent les funérailles inclusivement.

Le salarié a droit à un (1) jour de congé non payé additionnel s'il se rend aux funérailles de son enfant et qui ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile.

16.03 À l'occasion d'un événement décrit à 16.01 et 16.02, un salarié peut demander un congé, sans solde, d'une durée supplémentaire de trois (3) jours. Cette demande doit être faite le plus rapidement possible au gérant de l'établissement et ne sera refusée à moins de motif valable.

16.04 Naissance ou Adoption :

Lors de la naissance (fin de grossesse) ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à cinq (5) jours de congé garantis, dont deux (2) jours payés et chômés.

Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'événement et les deux (2) semaines qui suivent l'événement.

16.05 a) Congé pour mariage :

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

Le salarié peut prendre un tel congé à un jour de son choix durant la semaine qui précède ou qui suit l'événement.

b) Congé pour mariage de l'enfant du salarié :

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

- 16.06 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01 et 16.02), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié 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 tel congé tout en respectant l'ordre d'ancienneté pour telle demande.

ARTICLE XVII – PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 a) Le salarié peut demander un congé sans solde pour une durée maximale de six (6) mois pour un motif sérieux.
- b) Le salarié doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence autorisée tout en explicitant la raison et la durée du congé désiré.
- c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs valables les motifs suivants :
- Une séparation de corps ou un divorce;
 - Un congé de maternité allongé;
 - Un retour aux études;
 - Un congé de deuil;
 - Un poste électif.
- d) 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.
- Le salarié doit rembourser à l'Employeur les montants qu'il aurait dû payer lui-même s'il avait été au travail pour le maintien de ses droits et privilèges.
- e) À son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne s'était jamais absenté.

17.02 Congé de maternité

Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard douze (12) mois après la fin de la grossesse.

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence.

La salariée doit rembourser à l'Employeur les montants qu'elle aurait dû payer elle-même si elle avait été au travail pour le maintien de ses droits et privilèges.

À son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle ne s'était jamais absentée.

- 17.03 Le père d'un nouveau-né ou les personnes qui adoptent un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus trente-quatre (34) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt, le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un (1) an après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié.

- 17.04 Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

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. Les salariés doivent également obtempérer à toute exigence raisonnable de l'Employeur qui assure la santé et la sécurité du salarié ainsi que la salubrité des lieux.

18.02 **Continuité de salaire en cas de congés occasionnels**

Date de l'attribution des congés occasionnels :

L'Employeur accorde au salarié éligible une banque d'heures de congé occasionnel.

Ces congés occasionnels sont alloués et comptabilisés selon les critères suivants :

Durée et motif du congé occasionnel :

Le terme "congé occasionnel" s'applique pour une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement et jusqu'à cinq (5) jours inclusivement pour une absence pour maladie.

Éligibilité :

Tout salarié régulier au 30 janvier de l'année en cours ou tout salarié qui devient régulier après le 30 janvier de l'année en cours.

Comptabilité de la banque de congé occasionnel :

L'Employeur comptabilise la banque de congé occasionnel d'un salarié éligible à raison de :

Un point zéro neuf (1.09) heure de congé occasionnel pour chaque tranche de quarante (40) heures travaillées (ou payées) entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente avec un maximum de cinquante-six (56) heures accumulées par année.

Paiement :

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié.

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 utilisée ou non payée est payable au salarié vers le 15 janvier de chaque année.
- c) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- d) Pour tout salarié qui termine son emploi, les heures non utilisées qu'il possède lui sont remises avec sa paie de départ, sauf dans le cas de congédiement pour vol ou fraude.

Conditions de paiement :

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes :

- a) le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants :
 - 1. la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;
 - 2. la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ou plus;
- b) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir le gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance; nonobstant ce qui précède, le salarié ne peut pas s'absenter pour autre motif durant la période du 8 décembre au 1^{er} janvier;
- c) les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Régime d'assurance collective

L'Employeur maintient sa participation au Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce.

L'Employeur et les salariés admissibles contribuent les montants tel qu'indiqués dans l'entente de participation qui fait partie intégrante de la présente convention.

18.04 Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un accident, l'Employeur assure au salarié la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention.

18.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne s'était jamais absenté dès qu'il est apte à reprendre ses fonctions normales.

18.06 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen médical 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.

18.07 Régime de soins dentaires

a) L'Employeur verse à la Caisse du régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec pour chacun des salariés, la somme de vingt-quatre cents (0.24 \$) par heure normale travaillée et/ou payée et il est lié et doit se conformer au contrat de fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec.

- b) Pour les fins du paragraphe a), heures travaillées et/ou payées 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 par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de jours fériés et/ou congés mobiles.

18.08 Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada

- a) L'Employeur verse à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de commerce du Canada, la somme de soixante-cinq cents (0.65 \$) l'heure travaillée, pour tous les salariés.
- b) Pour les fins du paragraphe a) ci-haut, les heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et 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 par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations d'assurance-salaire de courte durée, d'assurance-salaire de longue durée et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de jours fériés et/ou congé mobile.
- c) L'Employeur doit signer tous les documents nécessaires en vue de son adhésion à la Caisse et au Régime y compris la Convention de Participation, la Convention de Fiducie et tout autre document demandé par les fiduciaires du Régime de Retraite des Employés de Commerce. L'Employeur est lié et doit se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce.

18.09 Participation au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ)

- 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.
- d)
 - 1. 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.
 - 2. Conformément aux lois de l'impôt fédéral et provincial, il sera possible pour le salarié qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allègements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, F.T.Q. par déduction à la source (DAS).
- 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 ou cinq (5) semaines selon le cas.

ARTICLE XIX – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 Paielement par l'Employeur pour lésion professionnelle

- 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 à cause de ce fait.
- b) De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours calendriers suivant un accident survenu au travail, soit les heures perdues par le salarié accidenté.

Le paiement prévu en a) et b) n'a pas pour effet d'affecter les heures de congé occasionnel.

- c) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une "Formule de déclaration du travailleur".
- d) Si dans la troisième (3^e) semaine suivant l'accident de travail, un salarié ne reçoit pas son chèque de la CSST en raison de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.
- e) Si le salarié devait se présenter une nouvelle fois chez son médecin traitant, suite à un accident de travail, le salarié devra aviser de son absence. Les heures perdues de sa programmation normale de travail seront remboursées au salarié accidenté.
- f) Si l'Employeur demande à un salarié de se présenter à un examen médical, le salaire régulier lui sera payé pour les heures perdues durant sa programmation normale de travail.

- 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. Il ne peut perdre de salaire pour ce fait. Cependant, le salarié doit accepter de travailler à toute autre tâche désignée par l'Employeur.

- b) Dans chaque établissement, un comité paritaire de sécurité et santé au travail est formé de deux (2) représentants maximum de l'Employeur et deux (2) salariés maximum désignés par le Syndicat. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée au Syndicat.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

- c) Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

- 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;
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 au Syndicat.

- f) Les membres du Comité de sécurité et santé, pour l'Employeur et pour le Syndicat, 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 du Comité de sécurité et santé.

19.03 L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés une trousse de premiers soins réglementaire. Cette trousse doit être accessible au salarié en tout temps.

ARTICLE XX – FONCTIONS JURIDIQUES

- 20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par le Syndicat, par subpoena, sera payé par le Syndicat. Si un salarié est appelé comme témoin par subpoena, dans une cause où il n'est pas partie intéressée, il reçoit la différence entre ses frais de témoin et le salaire auquel il aurait eu droit. Tout salarié appelé comme témoin par l'Employeur, par subpoena, sera payé par l'Employeur.

ARTICLE XXI – CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Buanderies et uniformes

- a) Tout vêtement ou accessoire vestimentaire ou autre utilité requis ou exigé par l'Employeur ou pour raisons de sécurité selon la loi habilitante sont fournis et entretenus par l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais, en autant que cet uniforme soit confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavable et sans repassage) et selon ses mensurations personnelles.
- b) Les uniformes du salarié lui seront remis sans frais et la procédure à suivre est la suivante :
 - 1. Pour le salarié travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine, deux (2) uniformes, selon les spécifications de l'Employeur, seront alloués.
 - 2. Pour le salarié travaillant en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine, un (1) uniforme, selon les spécifications de l'Employeur, sera alloué.

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

- c) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant à la réception et au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

De plus, l'Employeur fournit des vêtements adéquats et nécessaires au travail dans le congélateur et/ou dans les rayons réfrigérés.

- d) L'Employeur met à la disposition du salarié de nuit, des genouillères.
- e) L'Employeur fournit à ses frais les chaussures de sécurité aux salariés pour qui ces chaussures sont nécessaires selon la loi habilitante. Ces chaussures de sécurité sont remplacées promptement suivant l'usure normale.

- 21.02 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 la loi électorale applicable.

- 21.03 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.
- 21.04 L'Employeur fournit au caissier une carquette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 21.05 L'Employeur fournit un casier par deux (2) salariés.
Le délégué du Syndicat possède un casier individuel.
- 21.06 Salle de repos
- a) Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans chaque 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.
 - b) L'Employeur équipe la salle de repos d'un réfrigérateur et d'un four micro-ondes.
- 21.07 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dus sont payés à ses ayants droit.

ARTICLE XXII – DURÉE DE L'ENTENTE

- 22.01 a) Cette entente entre en vigueur à compter du 6 août 2006 et elle demeure en vigueur jusqu'au 30 août 2008.
- b) Les dispositions de cette entente ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties, à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.
- 22.02 Toutes les dispositions de la présente entente demeurent en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou à la contre-grève.
- 22.03 Pendant toute la durée de la présente entente, il n'y a pas de grève ou de contre-grève.

SIGNÉ À GATINEAU, CE ____e JOUR DU MOIS D'OCTOBRE DE L'AN DEUX MILLE SIX (2006)

SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNÉ AU NOM DU SYNDICAT

Provigo Distribution Inc.

Travailleurs et Travailleuses Unis de
l'Alimentation et du Commerce,
Local 486

ANNEXE " A "

CLASSIFICATIONS ET POSTES

1. AIDE-CAISSIER

Le salarié dont les fonctions principales consistent au ramassage des paniers, des bouteilles vides, nettoyage dans l'établissement et emballage des commandes.

2. COMMIS

Tout salarié qui travaille à titre de :

- a) commis, ou
- b) commis au service à la clientèle, ou
- c) commis aux viandes, ou
- d) commis à la charcuterie, ou
- e) commis de la restauration, ou
- f) commis à la poissonnerie, ou
- g) commis à la boulangerie, ou
- h) commis aux fleurs / centre de jardin, ou
- i) commis à l'épicerie, ou
- j) commis aux fruits et légumes / vrac, ou
- k) commis au photolab, ou
- l) commis aux marchandises générales / santé beauté, ou
- m) commis aux produits naturels, ou
- n) commis à la boutique de tabac, ou
- o) commis cosmétiques/santé-beauté.

3. BOUCHER / BOULANGER / DÉCORATEUR / POISSONNIER / RÉCEPTIONNAIRE / COSMÉTICIENNE

- Tout salarié qui fait le travail d'un boucher.
- Tout salarié qui fait le travail d'un boulanger.
- Tout salarié qui fait le travail d'un décorateur.
- Tout salarié qui fait le travail d'un poissonnier.
- Tout salarié qui fait le travail de cosméticienne.
- Tout salarié qui fait le travail de réceptionnaire.

4. ASSISTANT-GÉRANT

Dans ses fonctions, l'assistant-gérant est appelé à superviser le personnel et à distribuer du travail aux salariés. Il supporte également le gérant de rayon dans ses fonctions administratives et il doit être disponible pour remplacer le gérant de rayon durant son absence.

ANNEXE " B "

ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

Classe 1 – Aide-caissier

	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t
Signature	7.75	7.95	8.70	8.87		
2007	7.75	7.95	8.70	8.87		
2008	7.75	7.95	8.70	8.87	9.05	
2009	7.75	7.95	8.70	8.87	9.05	
2010	7.75	7.95	8.70	8.87	9.05	9.23
2011	7.75	7.95	8.70	8.87	9.05	9.23

Classe 2 – Commis

	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t
Signature	7.75	8.00	8.25	8.50	8.90	9.60	10.35	11.51	12.50	13.00	13.40	13.80	14.08		
2007	7.75	8.00	8.25	8.50	8.90	9.60	10.35	11.51	12.50	13.00	13.40	13.80	14.08		
2008	7.75	8.00	8.25	8.50	8.90	9.60	10.35	11.51	12.50	13.00	13.40	13.80	14.08	14.36	
2009	7.75	8.00	8.25	8.50	8.90	9.60	10.35	11.51	12.50	13.00	13.40	13.80	14.08	14.36	
2010	7.75	8.00	8.25	8.50	8.90	9.60	10.35	11.51	12.50	13.00	13.40	13.80	14.08	14.36	14.65
2011	7.75	8.00	8.25	8.50	8.90	9.60	10.35	11.51	12.50	13.00	13.40	13.50	14.08	14.36	14.65

Classe 3 – Boucher – Boulanger – Décorateur – Poissonnier – Réceptionnaire - Cosméticienne

	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t	500h/t
Signature	8.66	9.09	9.53	9.97	10.40	10.84	11.27	12.21	12.31	13.00	13.50	14.00	14.50	15.00	15.98	16.30		
2007	8.66	9.09	9.53	9.97	10.40	10.84	11.27	12.21	12.31	13.00	13.50	14.00	14.50	15.00	15.98	16.30	16.63	
2008	8.66	9.09	9.53	9.97	10.40	10.84	11.27	12.21	12.31	13.00	13.50	14.00	14.50	15.00	15.98	16.30	16.63	
2009	8.66	9.09	9.53	9.97	10.40	10.84	11.27	12.21	12.31	13.00	13.50	14.00	14.50	15.00	15.98	16.30	16.63	
2010	8.66	9.09	9.53	9.97	10.40	10.84	11.27	12.21	12.31	13.50	13.50	14.00	14.50	15.00	15.98	16.30	16.63	16.96
2011	8.66	9.09	9.53	9.97	10.40	10.84	11.27	12.21	12.31	13.50	13.50	14.00	14.50	15.00	15.98	16.30	16.63	16.96

ANNEXE " C "

RÈGLEMENT SALARIALE

À compter du 6 août 2006

Tout salarié dont le taux de salaire se situe à l'intérieur de l'échelle de salaire reçoit deux pour cent (2%) d'augmentation qui peut, selon chaque cas, le situer entre deux (2) échelons dans l'échelle de salaires.

Une fois l'augmentation octroyée, le salarié continue à progresser à toutes les cinq cents (500) heures jusqu'à l'atteinte du taux maximum de sa classification.

Le salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 6 août 2006 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 6 août 2006.

À compter du 5 août 2007

Tout salarié au maximum de son échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 5 août 2007 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 5 août 2007.

Tout salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 5 août 2007 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 5 août 2007.

À compter du 3 août 2008

Tout salarié au maximum de son échelle reçoit deux pour cent (2%) d'augmentation sur son taux de salaire tel que défini à l'annexe « B ».

Tout salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 3 août 2008 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 3 août 2008.

À compter du 2 août 2009

Tout salarié au maximum de son échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 2 août 2009 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 2 août 2009.

ANNEXE "C" (suite)

RÈGLEMENT SALARIALE

Tout salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 2 août 2009 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 2 août 2009.

À compter du 1^{er} août 2010

Tout salarié au maximum de son échelle reçoit deux pour cent (2%) d'augmentation sur son taux de salaire tel que défini à l'annexe « B ».

Tout salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 1^{er} août 2010 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 1^{er} août 2010.

À compter du 7 août 2011

Tout salarié au maximum de son échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 7 août 2011 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 7 août 2011.

Tout salarié hors échelle reçoit un montant forfaitaire de deux pour cent (2%) des gains totaux accumulés depuis les douze (12) derniers mois précédant le 7 août 2011 et ce, payable dans les quinze (15) jours suivant le 7 août 2011.

ANNEXE " D "

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

En conformité de la clause 3.04, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier du syndicat, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours de la période.

- les heures travaillées;
- numéro de l'établissement où le salarié travaille;
- le salaire brut hebdomadaire;
- le salaire brut horaire;
- numéro matricule de chaque salarié;
- nom et prénom au complet;
- adresse complète;
- numéro d'assurance-sociale;
- date de naissance;
- date d'embauche;
- date d'ancienneté;
- date de crédit d'ancienneté;
- date de fin de service;
- date d'entrée et/ou de sortie du Syndicat;
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T4 remise au salarié;
- montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
- montant d'initiation pour période courante;
- total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
- total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- total cotisation pour chaque établissement;
- total initiation pour chaque établissement.

Ce rapport contenant les informations ci-haut mentionnées est remis périodiquement au Syndicat sur rapport écrit.

ANNEXE " E "

FORMULE DE DISPONIBILITÉ – SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Nom du salarié :				Téléphone :		
Classification :						
Rayon :						
Date d'ancienneté :						
Date de remise à l'Employeur :						
" DISPONIBILITÉ " - Date effective :						
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B. : Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un O.

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.

Signature du salarié : _____

Copies :

À l'employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE " F "

FORMULE DE DISPONIBILITÉ TEMPORAIRE – SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Nom du salarié :				Téléphone :		
Classification :						
Rayon :						
Date d'ancienneté :						
Date de remise à l'Employeur :						
" DISPONIBILITÉ " - Date effective :						
Date de terminaison de cette disponibilité :						
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B. : Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un **X**.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un **O**.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié : _____

Copies :

À l'employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "G"

SALAIRE MINIMUM

Dans l'éventualité qu'il y ait une augmentation du salaire minimum au Québec, le salaire minimum deviendra le nouveau taux de salaire du début de l'échelle salariale et les employés qui bénéficient de ce nouveau taux de salaire le maintiendront jusqu'à ce qu'ils aient travaillés le nombre d'heures qui leur permettrait d'obtenir une augmentation de salaire suivant l'échelle des taux de salaire.

ANNEXE " H"

CONDITIONS PARTICULIÈRES

1- Heures de travail

Les salariés réguliers ayant ce titre à la date de ratification de la présente convention conservent les conditions de travail particulières suivantes :

- 9.03 5. a) Une fois par période de trois (3) semaines, la programmation hebdomadaire d'un salarié régulier inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit samedi et dimanche ou dimanche et lundi, en tenant compte d'un partage équitable du samedi.
- b) Un salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer par écrit de prendre ses deux (2) jours de congé consécutifs et préférer être programmé cinq (5) jours non consécutifs de travail.

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

- 9.05 1. Le salarié régulier de jour peut travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures (18h00) 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 vingt-trois heures trente (23h30).

Le salarié régulier de jour peut travailler deux (2) soirs par semaine non-consécutifs après dix-huit heures (18h00) du lundi au vendredi si l'établissement est ouvert plus de trois (3) soirs par semaine et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-trois heures trente (23h30).

2- Travail le dimanche

Le salarié embauché avant le 23 septembre 1996 peut être tenu de travailler six (6) dimanches au cours de l'année civile et ce, un (1) dimanche effectivement travaillé en moyenne par période de deux (2) mois.

ANNEXE "I"

SALARIÉS HORS ÉCHELLES

En raison de l'expérience particulière acquise au cours des années antérieures, les salariés dont les taux de salaires paraissent au tableau ci-bas sont couverts par les conditions particulières suivantes :

À LA SIGNATURE

Nom	Poste	Salaire
Gérald Blondin	Assistant gérant	17.55
Cindy Rouleau	Assistante gérante	16.65
Stéphane Normand	Réceptionnaire	16.96
Larry Denis Fournier	Commis	16.04
Éric Lafontaine	Commis	15.57
John Knaeblein	Décorateur	16.78

Si un salarié couvert par le règlement salarial ci-haut mentionné est muté à une classification égale ou inférieure en application des clauses 5.03 et 5.06 en cas de mise à pied, de la clause 5.10 en cas de promotion ou de la clause 6.02 en cas de rétrogradation, il est rémunéré au taux de salaire hors échelle mentionné à la classification où la mutation s'effectue.

ANNEXE "J"

SALARIÉS RÉGULIERS

Il est entendu entre l'Employeur et le Syndicat de ce qui suit :

1. Le nombre de salariés réguliers est présentement maintenu à un minimum de cinquante-huit (58) salariés réguliers pour l'ensemble des établissements;
2. L'Employeur peut, en tout temps, augmenter le nombre de salariés réguliers ci-haut mentionné. Si tel était le cas, l'Employeur se servira de la clause 5.10 de la convention collective.
3. De plus, si l'Employeur ne respecte pas la clause 9.11 d) de la convention collective, le Syndicat pourra se prévaloir des articles VII et VIII de ladite convention collective.
4. Advenant la fermeture d'un établissement, le nombre total des salariés réguliers ci-haut devra être renégocié par l'Employeur et le Syndicat.