

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**INTERVENUE**

ENTRE : TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999
3922, boul. Hamel ouest
Québec (Québec) G1P 2J2

ci-après appelée « L'UNION »

ET : COOPÉRATIVE DES CONSOMMATEURS
DE LORETTE
2295, avenue Chauveau suite 200
Québec (Québec) G2C 0G7

POUR SON ÉTABLISSEMENT SITUÉ AU
2295, avenue Chauveau
Québec (Québec) G2C 0G7

ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

2009 – 2012

TABLE DES MATIÈRES

INTERPRÉTATION DES TERMES.....	3
NOTES	4
ARTICLE 1 PRÉAMBULE	5
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 4 GRÈVES OU LOCK-OUT	10
ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE	10
ARTICLE 6 PRÉROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, AGENTS D'AFFAIRES ET OFFICIERS DE L'UNION	12
ARTICLE 7 PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS	13
ARTICLE 8 ARBITRAGE.....	15
ARTICLE 9 TABLEAU D’AFFICHAGE.....	16
ARTICLE 10 EXAMEN MÉDICAL.....	16
ARTICLE 11 COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	17
ARTICLE 12 ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 13 UNIFORME ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	24
ARTICLE 14 CONGÉS PAYÉS OU TOUT AUTRE CONGÉ ACCORDÉ.....	25
ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES.....	29
ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL, PÉRIODE DE REPOS ET PÉRIODE DE REPAS	32
ARTICLE 17 PRIME.....	38
ARTICLE 18 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
ARTICLE 19 MAINTIEN DE PRIVILÈGES.....	39
ARTICLE 20 SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	39
ARTICLE 21 CONDITIONS GÉNÉRALES.....	41
ARTICLE 22 CHÈQUE DE PAIE.....	42
ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES.....	42

ARTICLE 24 IMPRIMERIE, RÉDACTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION	43
ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION	43
ANNEXE « A » RÉPARTITION DES CLASSIFICATIONS DANS LES RAYONS	44
ANNEXE « B » ÉCHELLES DE SALAIRES	45
ANNEXE « C » RÈGLEMENT SALARIAL	47
ANNEXE « D » FORMULE DE DISPONIBILITÉ POUR SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	49
ANNEXE « E » JOURS FÉRIÉS.....	50
ANNEXE « F » SALAIRE MINIMUM	51
ANNEXE «G» PAIX INDUSTRIELLE ET ARBITRAGE DES OFFRES FINALES.....	52
ANNEXE «G» LISTE D'ACIENNETÉ	55
LETTRE D'ENTENTE MONSIEUR [REDACTED]	55

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

a) **Salarié**

Tout salarié régi par la présente convention, selon les dispositions de l'article 2.1 ci-après.

b) **Salarié régulier**

Tout salarié qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

c) **Salarié à temps partiel**

Tout salarié qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

d) **Jour**

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

e) **Semaine normale de travail**

Pour les fins d'application de cette convention, la semaine normale de travail du salarié est répartie du lundi au dimanche inclusivement.

f) **Mise à pied – salarié régulier**

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

g) **Mise à pied – salarié à temps partiel**

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

Après une période de sept (7) jours consécutifs sans travail, l'employeur fournit sur demande du salarié, un relevé d'emploi pour fins de l'assurance emploi.

h) Horaire

Signifie la répartition des jours et heures de travail au cours d'une semaine.

i) Équipe

Pour fins d'application de la convention collective, il y a deux (2) équipes de travail, c'est-à-dire:

- Quart de travail de jour;
- Quart de travail de nuit.

j) Établissement

Établissement exploité par l'employeur et couvert par l'accréditation selon les dispositions de l'article 2.1 ci-après. La présente convention s'applique intégralement pour l'ensemble des salariés.

k) Conjoint

Désigne les personnes suivantes :

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

NOTES

a) Masculin – féminin

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

b) Singulier – pluriel

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

c) Annexes et lettres d'entente

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

d) Convention non inférieure à la loi

Aucun article de cette convention, ne doit être inférieur à ce que stipule toute loi ou partie de loi applicable au salarié régi par cette convention.

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

1.1 Les relations entre l'employeur, ses salariés et l'union, doivent nécessairement se baser sur un climat de confiance et de respect mutuel, et être supportées par des communications favorisant les intérêts réciproques de l'employeur et des salariés. Ces relations doivent pourvoir au bon fonctionnement et à l'efficacité de l'entreprise et d'assurer, dans la mesure du possible, la sécurité, la santé et l'intégrité physique des salariés, tel que prévues aux présentes.

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.1 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail, au nom de tout salarié visé par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail de la province de Québec, à savoir :

« Tous les salariés à l'exception du directeur général, du gérant de l'établissement, du gérant adjoint, des gérants de rayon, du gérant de soir et de fin de semaine, du gérant de nuit, des assistants gérant de rayon, du chef caissier, des superviseurs des caisses des préposés aux démonstrations et dégustations, des agents d'information et des employés de bureau »

2.2 a) Pour l'application de la présente convention, les rayons de l'établissement sont les suivants :

- Rayon de l'épicerie
- Rayon des fruits et légumes
- Rayon de la boulangerie
- Rayon du prêt-à-manger
- Rayon de la charcuterie et des fromages
- Rayon de la viande
- Rayon de la poissonnerie
- Rayon du service

b) L'employeur peut introduire des nouveaux concepts de rayon (salle de bain/literie, vêtements/accessoires, cuisine, électronique, livres/divertissement, fêtes/décorations, articles de sport, quincaillerie, etc.) dans son établissement, et créer les postes de gérants correspondants.

Les nouveaux gérants et assistants-gérants prévus en vertu du présent article, n'effectuent du travail que dans leur rayon respectif seulement, à l'exception du gérant désigné comme gérant en devoir de l'établissement.

2.3 a) Aucune personne exclue de l'unité d'accréditation ne peut accomplir du travail qui est normalement accompli par les salariés membres de l'union.

b) Nonobstant les dispositions de l'article 2.3 a), les parties reconnaissent les exceptions suivantes :

1) Le gérant de l'établissement, le gérant adjoint, les gérants de rayons, le gérant de soir et de fin de semaine, le gérant de l'équipe de nuit, les assistants-gérants de rayons, le chef caissier, les superviseurs des caisses peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaires.

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

3) Les représentants de fournisseurs suivants peuvent placer leur marchandise : produits de boulangerie (pains et gâteaux), bière, croustilles, boissons gazeuses, biscuits, noix et arachides, produits non alimentaires, d'épices et de produits naturels.

4) Dans le cas de situation urgente, prise d'inventaire physique, sécurité relative au personnel, à la manutention, à l'équipement et/ou aux bâtiments, les personnes exclues de l'unité d'accréditation peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent utile.

5) Les conseillers techniques du grossiste font leur travail de supervision et peuvent exécuter tout travail nécessaire à la modification de l'agencement des produits, faire de la formation ou tout autre travail inhérent à leurs fonctions.

6) Les représentants des fournisseurs peuvent vérifier les codes de leurs produits, et enlever les produits périmés des tablettes.

7) Les représentants des fournisseurs peuvent travailler pour monter les étalages spéciaux fournis par leur fournisseur.

8) Dans les cas de démonstration d'échantillons ou de dégustation, le représentant de compagnies ou de firmes spécialisées en la matière ou encore du personnel embauché par l'employeur sont autorisés à manipuler de la marchandise en démonstration ou en dégustation, à distribuer des échantillons et ils peuvent également remplir leurs étalages de démonstration.

9) La personne affectée à la torréfaction du café peut effectuer toutes tâches inhérentes à ses fonctions.

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

11) Dans le cas de formation, il est convenu que les personnes affectées à l'établissement pour être en formation peuvent exécuter du travail relié à leur formation. Ce travail n'a pas pour effet de réduire les heures normales de travail des salariés.

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

13) Toute personne provenant d'agence de personnel pourra combler des besoins urgents en main-d'œuvre afin de parer aux difficultés de recrutement.

14) Les chefs cuisiniers qui représentent des fournisseurs de services en préparation et fabrication de mets cuisinés sur place peuvent effectuer tout travail inhérent à leurs fonctions. Ainsi, ces chefs cuisiniers sont appelés à effectuer l'apprêtage des recettes, la cuisson et la mise en plat des produits. Quant aux tâches relatives à l'emballage et à la mise en comptoir des produits elles seront exécutées par des salariés.

2.4 Advenant que l'employeur procède à de la sous-traitance concernant la livraison des commandes à domicile, les salariés sous-traitants ne peuvent effectuer du travail de l'unité d'accréditation.

2.5 Il est entendu que ni l'une, ni l'autre des parties aux présentes, ne signe d'entente ou de contrat avec les salariés, qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.1 L'union reconnaît le droit à l'employeur d'opérer et de gérer ses affaires dans tous ses aspects, et que c'est la fonction de l'employeur d'engager, de rétrograder, de promouvoir, de transférer ou de mettre à pied des salariés, de céduer des équipes et de suspendre, de discipliner et de congédier des salariés pour de justes et suffisantes causes, et que l'employeur a le droit de décider du nombre de salariés nécessaires à la bonne marche de ses opérations. L'union reconnaît le droit à l'employeur de mettre en force des règles et règlements raisonnables et justes, quant à la conduite des salariés.

L'union reconnaît aussi que c'est le droit de l'employeur d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche. Afin d'établir les exigences reliées à un poste, l'employeur peut tenir compte des conditions de scolarité, d'expérience, d'habiletés, de qualifications et de compétences particulières.

Également, l'employeur a le droit de changer ou de modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de marchandise.

3.2 Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les dispositions de l'article 3.1 ne sont pas réputées exclure d'autres droits et pouvoirs qui n'y seraient pas mentionnés de façon expresse. Il est entendu que l'employeur conserve tous les droits et les pouvoirs qui ne sont pas autrement restreints explicitement par la présente convention.

3.3 a) Lorsque l'employeur veut créer un nouveau poste ou une nouvelle classification ou abolir un poste ou une classification, il doit aviser l'union par écrit, avec copie au délégué, au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la mise en application de sa décision. L'employeur rencontre l'union dans les plus brefs délais.

b) L'employeur doit négocier avec l'union relativement à la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle classification en tenant compte des taux de salaires et des conditions de travail stipulés à la présente convention et ce, pour des classifications similaires ou comparables. À défaut d'entente, l'employeur peut appliquer la décision qu'il juge nécessaire et l'union peut se prévaloir de la procédure de grief.

3.4 a) Advenant la mise en application de changements technologiques, une période d'adaptation raisonnable, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à chaque salarié en place, afin de lui permettre de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. Cette période a lieu pendant les heures normales de travail.

b) Relativement au changement technologique, un salarié peut utiliser son ancienneté pour déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il possède les exigences nécessaires pour remplir la tâche à accomplir.

ARTICLE 4 GRÈVES OU LOCK-OUT

4.1 Pendant la durée de cette convention, il n'y a aucun lock-out de la part de l'employeur, ni de grève, de boycottage ni de ralentissement de travail de la part de l'union et de ses membres.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

5.1 Tout salarié doit, comme condition au maintien de son emploi, faire partie de l'union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

5.2 Tout nouveau salarié doit, comme condition au maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'union après avoir complété sa période de probation. L'employeur déduit de la paie de tout salarié qui a complété sa période de probation, les montants d'initiation dus à l'union en versement de taux horaire. Il doit par contre payer la cotisation syndicale établie par l'union à compter de sa première paie.

5.3 Le secrétaire trésorier de l'union fourni à l'employeur, une lettre confirmant le montant de la cotisation syndicale, des frais d'initiation, des arrérages, etc. à retenir, pour chacun des salariés. L'employeur déduit de la paie des salariés, toute cotisation régulière, spéciale ou arrérages aux intervalles selon les montants indiqués par le secrétaire trésorier dans cette lettre.

5.4 Toutes les sommes d'argent déduites de la paie des salariés aux termes des paragraphes précédents doivent être remises mensuellement au secrétaire trésorier de l'union avant le quinzième (15^{ième}) jour du mois suivant. Ces remises doivent être accompagnées d'une liste indiquant le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale. À côté du nom de chaque salarié, l'employeur doit inscrire les sommes déduites durant le mois, en indiquant distinctement et séparément les sommes déduites aux fins des cotisations et des frais d'initiation.

5.5 L'employeur doit indiquer sur les feuillets T4 et Relevé 1 de ses salariés, le montant des déductions effectuées sur la paie de chaque salarié.

5.6 C'est la responsabilité de l'employeur de faire signer les cartes d'adhésion fournies par l'union, par tous les nouveaux salariés le jour où ils sont embauchés. Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que ces formules sont dûment signées et retournées à l'union avec la prochaine remise des cotisations syndicales.

5.7 L'union exonère et indemnise l'employeur pour toutes réclamations ou poursuites prises contre lui qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE 6 **PRÉROGATIVES ET CONDITIONS**
APPLICABLES AUX DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX, AGENTS D'AFFAIRES ET
OFFICIERS DE L'UNION

6.1 L'employeur reconnaît le droit à l'union de nommer pour les salariés, un (1) délégué et deux (2) assistants délégués syndicaux de rayons différents pour représenter les salariés syndiqués. Les fonctions de ces personnes ne doivent, en aucune façon, entrer en conflit avec celles de l'employeur, et ils sont tenus responsables pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres salariés.

6.2 Il est entendu que le délégué syndical a son travail régulier à accomplir pour le compte de l'employeur, et lorsqu'il est nécessaire de s'occuper d'un grief, il ne quitte pas son travail sans l'approbation de son supérieur immédiat. Lorsqu'il reprend son travail régulier, il doit se rapporter à son supérieur immédiat et, sur demande, fournir une explication raisonnable de son absence. Avec cette entente, l'employeur paie tout le temps utilisé par le délégué syndical pour s'occuper des griefs et des négociations avec l'employeur durant les heures de travail. L'assistant délégué exerce ses fonctions syndicales qu'en l'absence du délégué.

6.3 L'union avise l'employeur par écrit des noms du délégué et des assistants délégués et de tout changement subséquent. L'employeur ne reconnaît pas un délégué syndical ou un assistant délégué de l'union, avant qu'il n'ait reçu un tel avis de la part de l'union.

6.4 Après avoir avisé la direction de son arrivée, un agent d'affaires de l'union peut pénétrer à l'intérieur de l'établissement durant les heures de travail, afin de voir si les dispositions de la convention collective sont respectées. Cet agent doit se conformer aux règlements de l'employeur et accomplir sa fonction, en n'interférant pas avec les opérations normales de l'employeur. S'il doit parler à un salarié, il prend arrangement avec l'employeur, pour que la rencontre se tienne dans un délai raisonnable.

Il est convenu qu'un (1) seul salarié à la fois peut s'absenter pour de telles activités syndicales.

6.5 Un maximum de deux (2) salariés désignés par l'union de rayons différents, à titre de membres du comité de négociation, ne subira aucune perte de salaire régulier pour le temps passé aux assemblées de négociation et/ou de conciliation en compagnie des représentants de l'employeur. Cependant, cet engagement exclut toute séance de négociation tenue pendant un arrêt de travail, grève, suspension complète ou partielle du travail.

6.6 Un (1) salarié assigné par l'union, obtient un permis d'absence, sans perte de droits prévus par la convention, pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.).

La demande de permis d'absence prévue au présent article, doit faire l'objet d'une demande écrite de la part de l'union, et ce, au moins quinze (15) jours à l'avance. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence durant la période du 2^e lundi de décembre au 2^e dimanche de janvier

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges, ainsi que son salaire, et l'union doit acquitter les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et des bénéfices en y ajoutant les frais d'administration.

ARTICLE 7 **PROCÉDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS**

7.1 La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette convention par l'employeur ou par tous les salariés couverts par cette convention, peuvent être considérées à titre de grief, pourvu que cela soit soumis par écrit, en dedans de quinze (15) jours de l'événement qui a donné lieu audit grief.

7.2 **Première étape**

Le salarié en cause doit premièrement discuter de la différence d'interprétation ou de la présumée violation avec le supérieur immédiat, dont la décision est rendue en dedans de

trois (3) jours ouvrables. S'il le désire, le salarié peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un agent d'affaires de l'union.

7.3 Deuxième étape

À défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, suite à la première étape, le salarié soumet le grief par écrit au gérant de l'établissement. À ce stade-ci, le salarié peut être accompagné d'un délégué syndical en autant que celui-ci soit disponible. Le représentant de l'employeur doit rendre une décision finale en dedans de dix (10) jours de la remise du grief.

Le délai pour porter le grief à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 8.1, débute à compter de la date à laquelle l'employeur rend ou aurait du rendre une décision finale au sujet du ou des griefs en cause.

7.4 Dans l'éventualité où l'union a un grief à formuler, il est de la responsabilité de l'union d'en aviser l'employeur par écrit en dedans de quinze (15) jours de la date de la violation alléguée de la convention et, par tel avis, de céduer une rencontre avec l'employeur. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 8.

7.5 À l'exception du délai prévu aux articles 7.1 et 7.4 qui sont des délais de rigueur, tous les autres délais indiqués au présent article ne sont que des délais de procédure, et leur non respect ne peut en aucun cas être invoqué devant l'arbitre pour empêcher ce dernier d'entendre le mérite du grief.

7.6 Nonobstant les dispositions de la procédure de griefs prévue à la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit à l'autre partie, une prorogation de délais pour tous les griefs en cours ou pouvant survenir durant la période demandée. Pour qu'une telle demande soit valide, la partie qui reçoit la demande doit donner son accord par écrit.

7.7 Les parties conviennent que toute correspondance relative à un grief ou à un arbitrage, se fait au moyen d'un

envoi postal certifié ou recommandé, ou encore par messenger ou par télécopieur, avec accusé de réception. Dans le cas d'un envoi postal certifié ou recommandé, le sceau de la poste indiquant la date d'expédition sur l'enveloppe, sert de preuve pour les limites de délais.

7.8 Les décisions intervenues entre l'employeur, le salarié, et l'union, en ce qui concerne l'ajustement d'un grief, sont finales et lient les parties en cause.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.1 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième 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 ou de la date qu'il aurait dû rendre une décision tel que mentionné à la deuxième étape de la procédure de griefs.

8.2 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit, sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie, en suggérant le nom d'un ou de plusieurs arbitres susceptibles d'être saisis du dossier, les parties ont alors quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, la partie lésée fait appel au Ministre du Travail qui nomme un arbitre d'office.

8.3 La décision rendue par l'arbitre est finale et exécutoire, et lie les parties en cause.

8.4 Il est convenu que les parties partagent à parts égales les frais et coûts de l'arbitre.

8.5 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la convention.

Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire ou d'annuler ladite mesure. Il a l'autorité pour décréter la réembauche d'un salarié, et le remboursement de tout montant dû au salarié.

Dans les cas de griefs relatifs à des mesures non disciplinaires incluant la suspension ou le congédiement administratif, le pouvoir de l'arbitre est limité à maintenir ou à annuler la mesure administrative imposée au salarié. Lorsque la mesure administrative est annulée, l'arbitre a le pouvoir d'établir le remboursement de tout montant dû au salarié.

8.6 Aucun grief ne peut être porté à l'arbitrage, sans avoir été soumis au préalable aux étapes appropriées de la procédure de griefs.

8.7 Toute personne ayant été impliquée dans des questions concernant les relations industrielles, ou qui a agit comme agent à gages, avocats ou procureurs de l'une ou l'autre des parties, ne peut être nommé comme arbitre.

ARTICLE 9 TABLEAU D'AFFICHAGE

9.1 L'employeur met à la disposition de l'union un (1) tableau d'affichage verrouillé prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage sert à afficher les avis intéressant les membres de l'union. Cependant, ces avis ne doivent pas être préjudiciables à l'entreprise, son personnel cadre ainsi qu'aux autres établissements appartenant à l'employeur. Les avis sont identifiés par le logo de l'union ou signés par le délégué. L'employeur possède un double de la clé.

ARTICLE 10 EXAMEN MÉDICAL

10.1 Les salariés se conforment à tout examen médical requis par l'employeur, pourvu que l'employeur paie les frais pour un tel examen. L'employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin. Sur demande, le salarié peut obtenir une

copie du rapport médical. Il est entendu que l'union peut faire réexaminer ledit salarié, et ce, aux frais de l'union.

ARTICLE 11 COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.1 L'employeur s'engage à former un comité de santé et sécurité au travail, tel que prescrit par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 12 ANCIENNETÉ

12.1 a) L'ancienneté de chaque salarié visé par la présente convention, et basée sur la durée de service continu avec l'employeur depuis sa date d'embauche, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de l'article 12.8 de la présente convention.

b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de l'article 12.8 de la présente convention et de réembauche, l'ancienneté est calculée à compter de la plus récente réembauche.

c) Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés possèdent une ancienneté identique, l'ordre d'ancienneté est déterminé par tirage au sort, en présence du délégué syndical.

Nonobstant ce qui précède, pour les salariés embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et possédants une ancienneté identique, le terme « ancienneté » signifie la durée de service continu basé sur le rang indiqué à la liste d'ancienneté reproduite en annexe à la présente convention.

d) L'ancienneté des salariés réguliers ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention. De plus, les salariés réguliers ont toujours préséance sur les salariés à temps partiel.

e) En tout temps, un salarié régulier peut, s'il le désire, devenir salarié à temps partiel et être régi par les

conditions des salariés à temps partiel. Dans un tel cas, les dispositions relatives au droit de rappel ne s'appliquent pas.

f) Sous réserve des dispositions de l'article 12.8 g), l'ancienneté n'est pas interrompue à cause d'une absence due à la maladie ou à un accident pourvu que le salarié soumette, au moment requis par l'employeur, les rapports médicaux nécessaires.

12.2 Période de probation

Les nouveaux salariés sont considérés en probation jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Un salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté, après qu'il aura complété une période de cinq cents (500) heures travaillées, à compter de sa date d'embauche. Durant cette période, il peut être congédié ou discipliné, sans recours à la procédure de grief ou d'arbitrage. Dès l'achèvement de la période de probation, le salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté à compter de sa première journée travaillée.

12.3 Procédure de mise à pied

a) Lorsqu'il est nécessaire de mettre des salariés en mise à pied, le salarié possédant le moins d'ancienneté au sein de la classification, du rayon et du statut visé, est mis à pied en premier, pourvu que les salariés qui restent soient capables d'accomplir le travail qui est disponible. Lors du rappel des salariés, ceux-ci sont rappelés dans l'ordre inverse auquel ils ont été mis à pied, en autant qu'ils puissent remplir les exigences de la tâche à accomplir.

Cependant, un tel salarié peut selon son choix :

- 1) Accepter d'être mis à pied;
- 2) Déplacer dans l'établissement un salarié d'une classification égale ou inférieure, ayant le moins d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir du poste visé;

Dans le cas d'un salarié qui déplace un autre salarié, dans une classification inférieure à celle qu'il

détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux de salaire maximal de la classification qu'il remplit, ou son présent taux de salaire soit le plus bas des deux taux.

3) De plus, un salarié régulier peut accepter de travailler à temps partiel, dans une classification égale ou inférieure, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir.

Dans un tel cas, le salarié est régi par les conditions de travail du salarié à temps partiel, et s'il travaille dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux de salaire maximal de la classification qu'il remplit, ou son présent taux de salaire, soit le plus bas des deux taux.

b) Nonobstant les dispositions de l'article 12.8 c), tout salarié qui est rappelé au travail, et qui est par la suite à nouveau mis à pied à l'intérieur de sa période de rappel (maximum six (6) ou douze (12) mois selon le cas), voit sa période de rappel se poursuivre comme s'il n'avait pas été rappelé au travail. Cependant, le cas échéant, la période de rappel est prolongée d'un (1) mois pour chaque tranche de cent (100) heures travaillées ou payées.

12.4 Préavis de mise à pied

a) Un salarié régulier qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied doit recevoir un avis avec copie à l'union et au délégué syndical. Dans le cas d'une mise à pied de moins de six (6) mois :

- Une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire tenant lieu de préavis, s'il possède moins d'un (1) an d'ancienneté;

- Deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire tenant lieu de préavis, s'il possède un (1) an et plus d'ancienneté;

b) Dans le cas d'une mise à pied pour au moins six (6) mois, les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent.

c) Cependant, dans les cas de force majeure, hors du contrôle de l'employeur, qui ont pour effet d'empêcher l'établissement d'opérer en tout ou en partie, les délais prévus dans le présent article ne s'appliquent pas.

12.5 Poste disponible (salarié régulier)

a) Dans tous les cas, lorsqu'un poste de salarié régulier devient vacant ou disponible, et que l'employeur entend le combler, la préférence est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir, le tout sous réserve de la procédure suivante :

Pour combler le poste, l'employeur doit en premier lieu offrir ledit poste aux salariés à temps partiel possédant un minimum de six (6) mois d'ancienneté dans la classification et le rayon du poste à combler.

Si un salarié temps partiel ne c'est pas vu offrir le poste et qu'il juge qu'il aurait dû être choisi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les quinze (15) jours du début de l'affichage prévu à l'article 12.5 c).

b) Si l'employeur ne peut combler le poste selon l'article 12.5 a), ce dernier est alors affiché pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement. Les salariés intéressés par le poste doivent soumettre leur candidature à l'intérieur de ce délai.

Si un salarié ayant postulé conformément à l'article 12.5 b) ou ayant été dans l'impossibilité de postuler due à une absence prévue à la convention collective, juge qu'il aurait dû être choisi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les quinze (15) jours du début de l'affichage prévu à l'article 12.5 c).

L'avis d'affichage doit indiquer la date de début et de fin d'affichage, le rayon, la classification, le quart de travail (jour, nuit), ainsi que les exigences de la tâche à accomplir.

Après la période d'affichage de sept (7) jours, l'employeur accorde le poste au salarié possédant le plus

d'ancienneté qui a posé sa candidature, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir.

c) L'employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage, le nom de la personne qui obtient le poste, avec copie au délégué.

d) Dans tous les cas de promotion, une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Cette période d'essai peut être prolongée après entente écrite entre les parties. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné.

Durant cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'employeur. Quant à l'employeur, il peut retourner le salarié à son ancienne fonction, s'il juge qu'il ne rencontre pas les exigences du poste.

12.6 Poste disponible (salarié à temps partiel)

a) Si un besoin de main-d'oeuvre de salariés à temps partiel se crée dans un rayon, l'employeur affiche le poste pendant une période de sept (7) jours. Les salariés à temps partiel intéressés par le poste doivent soumettre leur candidature à l'intérieur de ce délai.

L'avis d'affichage doit indiquer la date de début et de fin d'affichage, le rayon, la classification, le quart de travail (jour, nuit), ainsi que les exigences de la tâche à accomplir.

b) L'employeur accorde le poste au salarié à temps partiel possédant le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature, en autant qu'ils puissent remplir les exigences de la tâche à accomplir.

Si un salarié ayant postulé conformément à l'article 12.6 a) ou ayant été dans l'impossibilité de postuler due à une absence prévue à la convention collective, juge qu'il aurait dû être choisi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les quinze (15) jours du début de l'affichage prévu à l'article 12.6 a).

c) 1) Aux fins de la distribution des heures de travail, le salarié qui obtient un des postes suivants est considéré comme ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés de la classification et du rayon, pour une période de six (6) mois :

- Boucher
- Apprenti boucher
- Cuisinier

2) Aux fins de la distribution des heures de travail, le salarié qui obtient un des postes suivants, conserve son rang d'ancienneté malgré sa mutation parmi les salariés de la classification et du rayon :

- Commis d'épicerie
- Caissier
- Emballeur

3) Aux fins de la distribution des heures de travail, le salarié qui obtient tout autre poste est considéré comme ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés de la classification et du rayon concerné, pour une période de trois (3) mois.

d) Le salarié qui se voit ainsi muté en vertu des dispositions du présent article, qu'il demeure dans son poste ou non, ne peut prétendre à une nouvelle mutation pour une période de douze (12) mois suivant la date de sa mutation, sauf s'il est retourné à son ancienne occupation par l'employeur, à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours, si ce dernier juge que le salarié ne rencontre pas les exigences du poste.

12.7 Poste exclu de l'unité d'accréditation

a) Lorsqu'un salarié possédant de l'ancienneté est nommé, au sein de l'entreprise, à un poste exclu de l'unité d'accréditation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté durant une période maximale de six (6) mois. Cette période peut être prolongée après entente écrite entre les parties.

b) En tout temps, après avoir donné un préavis écrit d'une semaine à l'employeur, durant la période ci-haut mentionnée, le salarié peut, à sa demande, réintégrer l'unité d'accréditation. Quant à l'employeur, il peut décider de retourner le salarié dans l'unité après lui avoir donné un préavis écrit d'une même durée. Le salarié doit retourner à son ancien poste ou à une fonction équivalente, si son poste n'existe plus.

12.8 Perte d'ancienneté

Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, s'il :

- a) Quitte volontairement son emploi;
- b) Est congédié pour juste cause;
- c) 1) Est mis à pied pour une période qui excède la durée de son ancienneté, maximum douze (12) mois, dans le cas d'un salarié régulier;
- 2) Est mis à pied pour une période qui excède la durée de son ancienneté, maximum six (6) mois, dans le cas d'un salarié à temps partiel;
- d) Ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours d'un avis de rappel pour un salarié en mise à pied, et ce, après avoir été rappelé par lettre envoyée par poste certifiée ou recommandée, dont copie a été transmise à l'union, à moins d'une circonstance incontrôlable, dont la preuve incombe au salarié;
- e) S'absente de son travail sans permission de l'employeur, ou sans raison valable, pendant deux (2) jours programmés consécutifs, à moins qu'il ne fournisse par écrit à l'employeur, la ou les raisons valables qui l'ont empêché de se présenter au travail;
- f) Ne retourne pas au travail à la suite de l'expiration d'un permis d'absence, à moins qu'il ne fournisse par écrit à l'employeur, la ou les raisons valables qui l'ont empêché de se présenter au travail;

g) Est absent pour maladie ou accident, pour une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

12.9 Liste d'ancienneté

a) L'employeur doit remettre à l'agent d'affaires de l'union, vers le 30 novembre et le 31 mai de chaque année, une liste d'ancienneté comprenant le nom du salarié, sa date d'embauche, son rang d'ancienneté, son numéro d'assurance sociale, sa classification, son adresse et son numéro de téléphone.

b) Une autre liste comprenant le nom du salarié, sa date d'embauche, son rang d'ancienneté et sa classification doit également être affichée aux mêmes dates sur le tableau d'affichage. Copie de cette dernière liste est remise au délégué syndical, y incluant les numéros de téléphone des salariés.

ARTICLE 13 UNIFORME ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

13.1 a) L'employeur convient de fournir à ses salariés admissibles les uniformes et les vêtements protecteurs exigés par ses règlements. Les frais sont entièrement à la charge de l'employeur.

b) Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

13.2 Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour les bouchers ainsi que pour les commis des rayons de l'épicerie, des fruits et légumes ainsi que pour les salariés qui manipulent fréquemment des palettes.

L'employeur verse aux salariés occupant ces postes et ayant complété leur période de probation, quatre-vingt dollars (80,00\$) L'allocation pour les chaussures de sécurité est renouvelée au besoin sur présentation des vieilles chaussures.

Les chaussures de sécurité doivent être portées pour les fins de travail seulement et doivent demeurer dans l'établissement à la fin de sa journée de travail.

ARTICLE 14 **CONGÉS PAYÉS OU TOUT AUTRE**
CONGÉ ACCORDÉ

14.1 a) Tout salarié qui a complété sa période de probation a droit aux jours fériés chômés et payés suivants :

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An **
 Dimanche de Pâques
 Fête Nationale du Québec
 Fête du Canada **
 Fête du Travail
 Noël
 Trois (3) jours de congés mobiles à compter du 2^e
 lundi de janvier 2010.

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

b) Le salarié embauché en cours d'année voit ses congés mobiles être crédités au prorata du nombre de mois qui restent à écouler dans l'année.

Les congés mobiles ci-haut mentionnés sont non monnayables sont pris à un moment mutuellement convenu entre le salarié et le gérant de l'établissement. À défaut d'entente, le salarié donne deux (2) semaines d'avis sous réserve du droit de l'Employeur prévu à 15.4.

Le salarié doit obligatoirement prendre deux (2) congés mobiles pendant la période du 2^e lundi de janvier au 2^e dimanche de juin. De même, il doit prendre son autre congé mobile pendant la période du 2^e lundi de septembre au 2^e dimanche de décembre.

Le salarié ne peut prendre un congé mobile entre le 2^e lundi de juin et le 2^e dimanche de septembre ainsi qu'entre le 2^e lundi de décembre et le 2^e dimanche de janvier

de l'année en cours. Il ne peut pas non plus prendre son congé mobile dans la semaine où survient un jour férié.

Si un jour férié survient un jour non ouvrable, il est reporté au jour ouvrable précédent ou suivant, selon le choix de l'employeur.

b) Pour être éligible au paiement des jours fériés prévus à l'article 14.1 a), le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit le jour férié, à moins que ce ne soit pour cause de maladie, d'accident ou de circonstances incontrôlables dont la preuve incombe au salarié, ou encore avec la permission obtenue à l'avance de l'employeur. Dans tous les cas, ces jours programmés doivent se trouver à au plus sept (7) jours avant le jour férié et sept (7) jours après le jour férié.

c) Tout salarié régulier a droit à une indemnité de huit (8) heures, en guise de paiement pour un jour férié.

d) Tout salarié à temps partiel, a droit à une indemnité de .004 des gains totaux gagnés au cours de l'année de référence, en guise de paiement pour un jour férié ou un congé mobile. L'année de référence est calculée de la date où survient le jour férié, à la date des douze (12) mois précédents ledit jour férié.

e) Chaque jour férié entraîne une réduction de huit (8) heures de la semaine normale de travail du salarié.

14.2 Si un salarié travaille durant un jour férié, il est rémunéré au taux régulier majoré de moitié, en plus du paiement du jour férié.

Nonobstant ce qui précède, si l'employeur décide d'ouvrir son établissement à la clientèle lors des jours fériés marqués d'un astérisque (**), les salariés sont rémunérés au taux de salaire régulier, et lesdits jours sont alors transformés en congés mobiles qui sont repris ultérieurement, après entente avec le supérieur immédiat.

14.3 Si un autre jour est substitué par le gouvernement fédéral ou provincial, ou par entente entre les parties quant à

un jour férié, le jour proclamé sera considéré comme étant le jour férié pour les fins de cet article.

14.4 Congé autorisé

Un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté est accordé dans les cas suivants :

a) Un salarié régulier peut se voir accorder un permis d'absence pour une période de temps raisonnable, en autant que ce soit pour une raison valable, et que ceci n'interfère pas avec les opérations. L'employeur est le seul juge de ce qui est une raison valable.

b) L'employeur accorde un permis d'absence à un salarié régulier pour une durée maximale de douze (12) mois, afin qu'il puisse travailler officiellement pour l'union. Un tel permis d'absence peut être prolongé sur entente mutuelle.

c) Une prolongation de tout permis d'absence ci-haut mentionnée peut être obtenue sur entente mutuelle entre l'employeur et l'union. Tous les permis d'absence doivent être demandés par écrit.

14.5 Congé de maternité

a) Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un permis d'absence, selon les lois en vigueur. Cette salariée maintient son régime d'assurance collective, si elle est admissible, en autant qu'elle paie sa quote-part.

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

b) À son retour au travail, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son départ, et elle bénéficie du même taux de salaire qu'au moment de son départ, en plus de toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait eu droit, en vertu de l'application de la convention collective.

14.6 Congé de décès

a) Il est entendu que lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate du salarié, l'employeur convient de lui accorder un congé de cinq (5) jours, suivant la journée du décès, pour assister aux funérailles et s'occuper, si nécessaire, des aspects juridiques concernant la succession, et ce, selon la liste qui suit :

- Époux
- Épouse
- Fils
- Fille

Les congés de décès prévus au présent article sont considérés comme une indemnité de remplacement de revenu. Par conséquent, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail durant lesquelles il est absent et qu'il aurait dû être normalement programmé. Dans ce cas, les jours sont comptés à partir du lendemain du décès.

b) Il est entendu que lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate du salarié visant les personnes ci-dessous mentionnées, l'employeur convient d'accorder à ces dits salariés, un congé, dont la durée maximale, ne dépasse pas les quanta suivants :

- père	=	3 jours
- mère	=	3 jours
- frère	=	3 jours
- sœur	=	3 jours
- beau-père	=	3 jours
- belle-mère	=	3 jours
- beau-frère	=	2 jours
- belle-sœur	=	2 jours
- grands-parents	=	2 jours
- petits enfants	=	1 jour

Les congés de décès prévus au présent article sont considérés comme une indemnité de remplacement de revenu. Par conséquent, le salarié ne peut réclamer que le paiement des seules heures de travail durant lesquelles il est

absent, et qu'il aurait dû être normalement programmé. Dans ce cas, les jours se terminent le jour des funérailles.

c) Dans les cas où il y a incinération ou enterrement à une date ultérieure, un (1) des jours prévus à 4.6 a) ou b) peut être reporté à la date de l'incinération ou de l'enterrement et il est payé si le salarié est programmé cette journée-là.

d) Des congés additionnels sans solde sont accordés, si une période de temps raisonnable est nécessaire pour voyager.

e) Aux fins d'application de la clause 14.6, c'est la situation matrimoniale du salarié existant au moment de l'événement qui prévaut.

f) Le salarié doit prévenir son gérant de rayon de son absence et fournir, à la demande de l'employeur, une preuve qui justifie le congé.

14.7 Juré ou témoin

Si un salarié est appelé et requis de remplir les fonctions de juré, ou est cité comme témoin par subpoena, dans toute cause où il n'est pas partie intéressée, l'employeur accepte de lui payer la différence entre ce qu'il reçoit comme juré ou témoin, et le salaire de base qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales, et ce, sur présentation de la paie qu'il reçoit comme juré ou témoin.

ARTICLE 15 VACANCES PAYÉES

15.1 L'employeur accorde à tout salarié ayant à son crédit, en date du 1^{er} mai, des vacances chômées et payées selon les critères suivants :

Service continu	Vacances payées
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service, payable à 4% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai et le 30 avril de l'année de référence, maximum dix (10) jours.

Un (1) an	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai et le 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai et le 30 avril de l'année de référence.
Gains totaux gagnés	Gains totaux, signifie tous les gains gagnés par le salarié entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours, à l'exception des heures de congé maladie qui sont monnayables.

15.2 L'année de référence s'établit du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

15.3 Les salariés peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines consécutives ou non durant la période s'étendant du 1^{er} mai au 30 septembre de chaque année. Par la suite, les semaines de vacances non prises sont programmées selon l'ancienneté des salariés, parmi les semaines encore disponibles.

15.4 a) Le choix des dates de vacances se fait parmi les salariés réguliers en premier lieu, ensuite parmi les salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, dans chaque équipe au sein du rayon.

Lors de l'établissement de la programmation des vacances, les gérants et assistants-gérants de rayons ainsi que le chef caissier et les superviseurs caisses sont intégrés à la liste des salariés de leurs rayons selon leurs années de service.

Lors de l'établissement de la programmation des vacances, l'employeur respecte le choix des vacances des salariés, dans la mesure où le service à la clientèle est assuré.

Tous les salariés doivent, entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril, par ordre d'ancienneté, rencontrer le gérant de rayon,

afin de signer pour leur choix de période de vacances désirée. La programmation finale des vacances est affichée par l'employeur au plus tard le 15 avril de chaque année. Après cette date, la programmation des vacances ne peut plus être changée, à moins d'accord entre l'employeur et les salariés visés par le changement.

b) Les salariés doivent prendre leurs vacances durant l'année de référence où ils deviennent qualifiés pour ces vacances.

15.5 Tout salarié dont l'emploi est terminé, reçoit tout son crédit pour ses vacances depuis la date de ses vacances précédentes, selon laquelle sa paie de vacances est calculée. Si la terminaison de l'emploi est pour cause de vol, le salarié a droit au crédit, tel que prévu par la Loi.

15.6 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 15.1, si un salarié est absent pour cause de maladie, accident, congé de maternité ou de paternité et accident de travail de moins d'un (1) an à l'intérieur de l'année de référence, et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux, trois, ou quatre fois la moyenne hebdomadaire de ses gains totaux gagnés au cours de la période travaillée.

Le salarié qui a moins d'un (1) an de service, et dont la durée de vacances est inférieure à deux (2) semaines, a droit à cette indemnité dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Malgré ce qui précède, l'indemnité de vacances ne doit en aucun cas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent.

15.7 Lorsqu'un jour férié survient pendant les vacances d'un salarié, ce jour férié est, selon le choix du salarié, payé ou repris en congé à une date ultérieure convenue avec l'employeur.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL, PÉRIODE DE REPOS ET PÉRIODE DE REPAS

16.1 Horaire de travail

Le programme quotidien et hebdomadaire de travail des salariés est affiché au plus tard le vendredi à midi (12 h) précédant sa mise en vigueur. Une copie est remise au délégué syndical. Les salariés sont avisés au moins deux (2) jours à l'avance, de tout changement à leur horaire de travail régulier, sauf en cas de maladie, d'accident ou de toute situation imprévisible.

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

- 1) Quarante (40) heures.
- 2) Quatre (4) ou cinq (5) jours, répartis du lundi au dimanche inclusivement.
- 3) Quatre (4) heures consécutives minimales par jour.
- 4) Dix (10) heures consécutives maximales par jour.

b) Les heures normales quotidiennes de travail des salariés réguliers de l'équipe de jour s'étalent entre 5H00 et 23H30. Les salariés réguliers de l'équipe de nuit voient leurs heures normales de travail s'étaler entre 21H00 et 9H00 le lendemain.

c) Cependant, lorsque l'employeur établit l'horaire de travail des salariés de l'équipe de jour, et que ces horaires comportent des heures programmées après 18h30, il doit procéder de la façon suivante :

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

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

- 1) Normalement moins de quarante (40) heures par semaine.
- 2) Cinq (5) jours et moins par semaine, répartis du lundi au dimanche inclusivement. Toutefois, un salarié à temps partiel consentant peut accepter de travailler une sixième (6ième) journée en l'inscrivant sur son formulaire de disponibilité.
- 3) Quatre (4) heures consécutives minimales par jour. Nonobstant ce qui précède, un salarié à temps partiel de l'équipe de jour travaille des périodes quotidiennes de trois (3) heures s'il travaille à ou après seize heures (16h00) ou pour remplacer pendant les périodes de repas.
- 4) Dix (10) heures consécutives maximales par jour.
- 5) Nonobstant ce qui stipulé aux paragraphes 3) et 4) qui précède, un salarié à temps partiel de l'équipe de jour consentant, peut accepter de travailler des heures non consécutives en l'inscrivant sur son formulaire de disponibilité.

b) Les heures normales quotidiennes de travail des salariés à temps partiel de l'équipe de jour s'étalent entre 5H00 et 23H30. Les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit voient leurs heures normales de travail s'étaler entre 21H00 et 9H00 le lendemain.

16.4 a) Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel

1) L'employeur doit en tout temps, mettre à la disposition des salariés à temps partiel, des formules de disponibilité.

2) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité, au moment de son embauche et aux dates de remises ci-après spécifiées, et en remet une copie au gérant de l'établissement. À défaut de remplir une formule de disponibilité, celle qui prévalait avant la date de mise en vigueur demeure en vigueur.

3)

Date de remise de la formule	Date de mise en vigueur
1re semaine de janvier	3 ^{ème} dimanche de janvier
1re semaine de mai	3 ^{ème} dimanche de mai
1re semaine de septembre	3 ^{ème} dimanche de septembre

Cependant, le salarié à temps partiel étudiant qui ne peut respecter sa disponibilité, en raison de son horaire de cours, peut remettre une nouvelle disponibilité, et cette nouvelle disponibilité prend effet à compter du 2^{ème} dimanche suivant sa remise à l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur se réserve le droit d'exiger une pièce justificative.

b) Tout salarié à temps partiel doit fournir une disponibilité minimale hebdomadaire, qui comprend au moins deux (2) soirs à compter de 17h00, soit les mercredi et/ou jeudi et/ou vendredi soir, ainsi que le samedi « J » et le dimanche « J ». Aux fins d'interprétation du présent article, « J » équivaut à être disponible pour travailler la journée complète.

Nonobstant ce qui précède, le salarié à temps partiel étudiant qui ne peut respecter la disponibilité minimale inscrite au paragraphe précédent, doit obligatoirement être disponible le samedi « J » et le dimanche « J ». Dans ce dernier cas, l'employeur se réserve le droit d'exiger des pièces justificatives.

Sous réserve de la disponibilité obligatoire prévue aux paragraphes précédents, aucune disponibilité n'est donnée à l'employeur, pour une durée moindre de quatre (4) heures consécutives au cours d'une même journée.

c) 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 hebdomadaire les plus longs possible, en autant qu'il a besoin de salariés à temps partiel.

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

e) La distribution des groupes d'heures de travail hebdomadaire se fait chaque semaine pour la semaine suivante, et ce, de la façon suivante :

f) En premier lieu, l'employeur distribue les groupes d'heures de travail hebdomadaire disponibles parmi les salariés à temps partiel qui fournissent une pleine disponibilité (c'est-à-dire être disponible six (6) jours complets incluant le lundi, samedi et le dimanche) pendant une période de quatre (4) mois, de façon à accorder au salarié à temps partiel, ayant le plus d'ancienneté, le maximum d'heures de travail chaque semaine dans sa classification et dans son rayon, en autant qu'il soit disponible pour effectuer le groupe d'heures hebdomadaire au complet.

Pour fins d'application du présent article, le salarié est considéré comme pleinement disponible uniquement après que la période minimale de quatre (4) mois soit écoulée. Entre temps, il continue à être programmé selon les dispositions du paragraphe g) qui suit :

La période de quatre (4) mois mentionnée aux paragraphes qui précède ne s'applique pas au salarié nouvellement embauché, ayant une pleine disponibilité lors de son embauche.

Si le salarié cesse d'être pleinement disponible, il devient automatiquement régi par les dispositions du paragraphe g) qui suit :

g) Par la suite, l'employeur distribue les heures disponibles qui ne peuvent être programmées selon les dispositions du paragraphe f) qui précède aux autres salariés à temps partiel qui n'ont pas fourni une pleine disponibilité, de façon à accorder au salarié le plus ancien, le maximum d'heures de travail chaque semaine dans sa classification et dans son rayon, en autant qu'il soit disponible pour effectuer le groupe d'heures hebdomadaires au complet. L'employeur doit utiliser la formule de disponibilité dûment remplie pour distribuer les heures de travail au salarié à temps partiel.

h) Malgré ce qui précède, l'employeur peut programmer les salariés à temps partiel par ordre inverse d'ancienneté au sein de la classification et du rayon, lorsque les disponibilités exprimées par les salariés à temps partiel ne suffisent pas à combler les besoins des opérations, à moins que le salarié soit en congé autorisé par la convention ou par l'employeur, ou pour raison majeure, dont la preuve lui incombe.

16.5 Période de repos

a) Les salariés réguliers ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Une (1) à la première moitié de leur horaire de travail, et une (1) autre dans la seconde moitié de leur horaire de travail, et ce, sans perte de salaire.

b) Les salariés à temps partiel qui travaillent durant une période quotidienne de moins de six (6) heures, ont droit à une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Les salariés à temps partiel qui travaillent durant une période quotidienne de six (6) heures et plus, ont droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune, ou une pause payée de trente (30) minutes, si l'employeur est consentant.

c) Lorsque plus de deux (2) heures de temps supplémentaire sont effectuées, immédiatement avant ou immédiatement après l'horaire régulier d'un salarié, celui-ci a droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes au milieu de sa période travaillée en temps supplémentaire.

16.6 Période de repas

Tout salarié de l'équipe de jour qui travaille plus de cinq (5) heures au cours d'une journée a droit, à une (1) période de repas non rémunérée de soixante (60) minutes.

Toutefois, si l'horaire du salarié, débute à 7 h 00 ou avant et se termine à 13 h00 ou avant ou débute entre midi (12 h 00) et 13 h 00, et termine à ou avant 18h30 il peut, si son horaire le lui permet et après entente avec l'employeur, renoncer à la période de repas et fusionner ses deux (2) périodes de repos en une (1) seule période de trente (30) minutes consécutives.

16.7 Horaire de nuit

a) Les salariés se voient offrir de travailler sur l'horaire de nuit selon leur ancienneté. Si l'employeur n'obtient pas suffisamment de salariés par volontariat, il assigne alors le nombre de salariés requis par ordre inverse d'ancienneté.

b) Un salarié régulier reçoit un préavis de cinq (5) jours avant son affectation à l'équipe de nuit, sauf dans les cas d'urgence.

c) L'horaire de travail de nuit inclut une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée.

d) Aucun salarié ne travaille seul sur l'horaire de nuit. Dans l'éventualité où un salarié se retrouve seul à travailler à cause de l'absence d'un collègue de travail, il contactera immédiatement le gérant de rayon ou son remplaçant pour l'en aviser et ce dernier trouvera un remplaçant le plus rapidement possible.

16.8 Les salariés à temps partiel ne sont pas embauchés de manière à réduire les heures normalement travaillées par les salariés réguliers. Également, les salariés à temps partiel ne sont pas embauchés de façon à priver la nomination d'un éventuel salarié régulier.

ARTICLE 17 PRIME**17.1 Prime de nuit**

Tout salarié appelé à travailler sur l'équipe de nuit reçoit une prime de un dollar (1,00\$) l'heure travaillée. Cette prime est considérée comme faisant partie du salaire régulier pour le paiement des jours fériés et des vacances.

Le salarié qui travaille sur l'équipe de jour et dont les heures chevauchent celles de l'équipe de nuit, n'a pas droit à la prime de nuit mentionnée au paragraphe précédent.

17.2 Tout salarié qui, à la demande de l'employeur, remplace un gérant de rayon pour une journée complète ou plus, reçoit une prime journalière de huit dollars (8,00\$) pour chaque jour complet de remplacement.

ARTICLE 18 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.1 a) Tout travail effectué par un salarié régulier, en sus de son horaire quotidien, est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de moitié.

b) Tout travail effectué par un salarié à temps partiel, en sus de dix (10) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine, est rémunéré au taux de salaire régulier majoré de moitié.

18.2 a) Le temps supplémentaire prévisible est offert aux salariés de l'établissement par ancienneté et par classification, en commençant par les salariés réguliers, et par la suite, par les salariés à temps partiel.

b) Le temps supplémentaire non prévisible est offert aux salariés présents dans l'établissement au moment où le temps supplémentaire est requis. Il est offert par ancienneté et par classification, en commençant par les salariés réguliers, et par la suite, par les salariés à temps partiel.

c) Dans l'une ou l'autre des situations mentionnées aux articles 18.2 a) et b), s'il n'y a pas suffisamment de

volontaires pour accomplir le travail requis, ce temps supplémentaire est assigné par ordre inverse d'ancienneté, en commençant par les salariés à temps partiel, et par la suite, par les salariés réguliers.

d) Les salariés qui n'ont pu être rejoints alors qu'ils ont été contactés pour exécuter du temps supplémentaire prévisible sont considérés comme étant non disponibles.

18.3 Un salarié rappelé au travail est rémunéré au taux qui s'applique pour chaque heure travaillée, avec une garantie minimale de trois (3) heures.

18.4 Dans la mesure du possible, l'employeur avise les salariés deux (2) heures à l'avance lorsque ces derniers doivent travailler en temps supplémentaire.

ARTICLE 19 **MAINTIEN DE PRIVILÈGES**

19.1 L'employeur peut embaucher un salarié à un taux dans l'échelle qui est supérieur au taux minimal de l'échelle de salaire de sa classification. Le cas échéant, ce salarié voit néanmoins sa progression salariale se faire normalement comme s'il avait déjà à son crédit le temps de progression requis pour justifier ce taux.

ARTICLE 20 **SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**

20.1 Régime d'assurance collective

Effectif le 1^{er} janvier 2010, les salariés bénéficieront du régime d'assurance collective offert par l'employeur en autant qu'ils répondent aux critères d'éligibilité dudit régime selon les modalités applicables. Le coût du régime est assumé à cinquante pour cent (50%) par les salariés et à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur. Le régime comprend une assurance-salaire, une assurance-vie, une assurance en cas de soins médicaux et d'hospitalisation.

Pour être éligible au régime d'assurance collective, le salarié régulier doit avoir trois (3) mois d'ancienneté et le

salarié à temps partiel doit avoir un (1) an d'ancienneté au 1^{er} janvier et avoir travaillé mille trois cents (1300) heures dans l'année qui précède le 1^{er} janvier de chaque année. La présente disposition est inscrite à titre indicatif seulement. Les documents des polices d'assurance et du régime de prévoyance ont préséance.

20.2 Tout salarié qui ne peut se rapporter au travail tel que prévu, doit informer l'employeur au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il doit débiter son horaire de travail, et doit donner la raison pour laquelle il ne peut se présenter au travail.

De plus, le salarié doit informer l'employeur au moins un (1) jour avant la date de son retour au travail, dans le cas d'absence de plus de deux (2) jours et de moins de une (1) semaine.

Dans le cas d'absence de plus d'une (1) semaine, le salarié doit informer l'employeur, au moins le vendredi qui précède son retour au travail, à moins que son médecin, lui accorde son retour au travail la même semaine que son rendez-vous médical.

20.3 Congé de maladie

À compter du 1^{er} janvier 2010, tout salarié régulier, ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 1^{er} janvier, a droit à quarante (40) heures de congé de maladie payés par période de douze (12) mois de calendrier, renouvelable le ou vers le 1^{er} janvier de chaque année.

À compter du 1^{er} janvier 2010, tout salarié régulier, ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 1^{er} janvier, a droit à trois virgule trente-trois (3,33) heures de congé de maladie payé par mois complet travaillé à titre de salarié régulier, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures.

À compter du 1^{er} janvier 2010, tout salarié à temps partiel qui fournit une pleine disponibilité a droit à seize (16) heures de congé de maladie payé renouvelable le ou vers le 1^{er} janvier de chaque année, en autant qu'il a travaillé mille

trois cents (1 300) heures dans l'année qui précède le 1^{er} janvier de chaque année.

La rémunération des congés de maladie se fait sur la base du taux de salaire que le salarié reçoit au moment de son absence.

Les heures de congé de maladie non utilisées en cours d'année, sont monnayables le ou vers le 15 février. Le cas échéant, elles sont payées au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Tout salarié laissant son emploi sauf dans le cas de congédiement recevra les sommes qui lui sont dues en application du présent article au prorata des semaines travaillées moins les sommes déjà versées.

20.4 Fonds de Solidarité F.T.Q.

L'employeur fournit au salarié les moyens nécessaires pour que celui-ci puisse adhérer et contribuer au Fonds de Solidarité F.T.Q. L'employeur retient sur la paie du salarié qui veut en faire partie le montant d'argent consenti par ce salarié et remet mensuellement cet argent au Fonds de Solidarité F.T.Q. avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

ARTICLE 21 CONDITIONS GÉNÉRALES

21.1 L'employeur consent à fournir une trousse de premiers soins convenablement équipée, tel que requis par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

21.3 C'est la responsabilité du salarié d'aviser l'employeur et l'union, par écrit, de tout changement dans son adresse et numéro de téléphone.

21.4 L'employeur s'engage à fournir une salle de repos et des salles de toilettes propres et dans un état convenable. Les salariés coopèrent avec l'employeur afin de maintenir les salles de repos et les salles de toilettes dans des conditions de propreté et d'hygiène convenable.

ARTICLE 22 CHÈQUE DE PAIE

22.1 Tout salarié reçoit sa paie par dépôt bancaire avant 17h00 le jeudi à chaque semaine, pour la période se terminant le dimanche précédent. Lors d'une semaine où survient un congé chômé et payé, la paie peut être distribuée le vendredi.

22.3 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaires entrent en vigueur le lundi suivant la date effective, sauf si la date est un lundi. Dans ce dernier cas, elles entrent en vigueur la journée même.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

23.1 Il est entendu que pour être valide, une copie de toute mesure disciplinaire doit être envoyée au bureau de l'union, ainsi qu'une copie remise au délégué syndical.

23.2 La raison et les motifs de toute mesure doivent être indiqués dans l'avis écrit. De plus, toute mesure est remise au salarié, dans les quinze (15) jours après que l'employeur ait eu connaissance des faits écrits dans l'avis.

23.3 Toute mesure disciplinaire ou administrative ne peut être invoquée après une période de douze (12) mois, pourvu que pendant cette période de douze (12) mois, aucune autre mesure disciplinaire ou administrative n'ait été reçue.

23.4 Un salarié, sur préavis raisonnable, a le droit d'examiner son dossier, en formulant une demande écrite à l'employeur.

23.5 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour une mesure disciplinaire ou administrative, il doit aussi convoquer le délégué syndical, ou en l'absence de ce dernier, l'assistant-délégué. En l'absence des deux, le salarié choisit un autre salarié présent sur les lieux, à moins qu'il ne désire pas la présence d'un témoin.

**ARTICLE 24 IMPRIMERIE, RÉDACTION ET
DISTRIBUTION DE LA CONVENTION**

24.1 Dès que possible, mais pas plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective de travail, l'employeur convient de publier à ses frais, un nombre suffisant d'exemplaires de convention collective de travail, qu'il distribue aux salariés de l'établissement. Également, l'employeur fournit à tout nouveau salarié embauché, qui a terminé sa période de probation, un (1) exemplaire de la convention collective. L'employeur en remettra également des copies à l'agent d'affaires représentant les salariés syndiqués.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

25.1 Cette convention collective est en vigueur à compter de sa signature qui est le 17 novembre 2009 et demeurera en vigueur jusqu'au 16 novembre 2012.

25.2 Cette entente demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement, sauf s'il y a une grève ou un lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17^{ième} jour du mois de novembre 2009.

POUR L'EMPLOYEUR

Karen Laigle
Joel Rochon

POUR L'UNION

Stéphane Duguay
Patrice Crisost

ANNEXE « A » Répartition des classifications dans les rayons

Emballeur - Service

Caissier	Service
Commis	Poissonnerie
Emballeur	Viandes
Commis	Viandes
Commis	Boulangerie
Commis	Charcuterie et fromages
Commis	Prêt-à-manger
Cuisinier	Prêt-à-manger
Commis	Épicerie
Commis	Fruits et légumes

Boucher

Apprenti boucher

Les salariés des classifications peuvent être des salariés réguliers ou des salariés à temps partiel, et sont rémunérés selon l'échelle de salaire qui leur est applicable.

ANNEXE « B » ÉCHELLES DE SALAIRES

Échelon	Emballeur service	Commis – Caissier Emballeur viandes Cuisinier	Boucher	Apprenti-boucher
Début	9,00\$	9,00\$	11,50\$	9,50\$
1	9,10\$	9,15\$	11,75\$	10,00\$
2	9,25\$	9,30\$	12,00\$	10,25\$
3	9,40\$	9,50\$	12,25\$	10,50\$
4	9,55\$	9,75\$	12,50\$	10,75\$
5	9,70\$	10,00\$	12,75\$	11,00\$
6	9,85\$	10,25\$	13,00\$	11,25\$
7	10,00\$	10,50\$	12,25\$	
8	10,15\$ (1)	10,75\$	13,50\$	
9	10,30\$ (2)	11,00\$	13,75\$	
10	10,40\$ (3)	11,25\$	14,00\$	
11		11,50\$	14,25\$	
12		11,75\$	14,50\$	
13		12,00\$	14,75\$	
14		12,25\$	15,00\$	
15		12,50\$	15,25\$	
16		13,00\$	15,50\$	
17		13,25\$ (1)	15,80\$ (1)	
18		13,50\$ (2)	16,10\$ (2)	
19		13,75\$ (3)	16,40\$ (3)	

Note A : (1) en vigueur à compter du 16 novembre 2009
 (2) en vigueur à compter du 15 novembre 2010
 (3) en vigueur à compter du 14 novembre 2011

Note B : Lorsque le salarié classifié «apprenti boucher» atteint le taux maximum de son échelle de salaires, il demeure à ce taux pour une durée de huit cents (800) heures travaillées, ensuite, le salarié classifié « apprenti boucher » doit passer et réussir un test de coupeur de viandes et s'il réussit son test, il devient boucher. Il intègre alors l'échelle de salaires correspondante à la classification de «boucher» au taux de début. Par la suite, il poursuit sa progression salariale dans cette échelle selon les périodes prévues, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de cette échelle.

Note C : La progression salariale se fait toutes les huit cents (800) heures travaillées.

ANNEXE « C »**RÈGLEMENT SALARIAL****1re année** (à compter du 16 novembre 2009)

Tout salarié dont le taux de salaire se situe à l'intérieur de l'échelle de salaires correspondante à sa classification, sans être au maximum est intégré dans cette même échelle à son même taux de salaire, si ce taux n'est pas inscrit dans l'échelle il demeure quant même à ce taux. Ce salarié maintient son crédit de temps de progression acquis depuis son embauche ou son augmentation précédente et lorsqu'il aura complété le temps de progression requis, il aura droit à sa prochaine augmentation.

Nonobstant ce qui précède, tout salarié ayant plus de huit cents (800) heures travaillées depuis sa dernière progression ou son embauche est intégré au taux immédiatement supérieur au sien. Ce salarié voit son crédit d'heures ramené à zéro et progressera à l'échelon suivant lorsqu'il aura travaillé huit cents (800) heures à partir de la présente intégration.

Tout salarié à l'emploi au moment de la ratification de la convention collective reçoit dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective un boni de signature équivalant à deux pour cent (2 %) du salaire gagné au cours depuis sa date d'embauche dans l'établissement visé par la présente convention.

Tout salarié qui est rémunéré à un taux de salaire qui est supérieur au maximum de l'échelle de salaires correspondante à sa classification, conserve son taux de salaire jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'intégrer l'échelle de salaires en vigueur pour sa classification.

2^{ème} année (à compter du 15 novembre 2010)

À l'exception du salarié classifié « apprenti boucher », tout salarié au maximum de son échelle de salaires depuis au moins huit cents (800) heures reçoit le taux maximum en vigueur de l'échelle de salaires correspondante à sa classification.

Tout salarié qui est rémunéré à un taux de salaire qui est supérieur au maximum de l'échelle de salaires correspondante à sa classification, conserve son taux de salaire jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'intégrer l'échelle de salaires en vigueur pour sa classification. Le cas échéant, ce salarié recevra le ou vers le 15 novembre 2010 un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire total gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant le 15 novembre 2010. Si ce salarié est en mesure d'intégrer l'échelle, mais que cette intégration ne lui procure pas une augmentation de salaire de deux pour-cent (2%), il recevra la différence en forfaitaire.

3^{ème} année (à compter du 14 novembre 2011)

À l'exception du salarié classifié « apprenti boucher », tout salarié au maximum de son échelle de salaires depuis au moins huit cents (800) heures reçoit le taux maximum en vigueur de l'échelle de salaires correspondante à sa classification.

Tout salarié qui est rémunéré à un taux de salaire qui est supérieur au maximum de l'échelle de salaires correspondante à sa classification conserve son taux de salaire jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'intégrer l'échelle de salaires en vigueur pour sa classification. Le cas échéant, ce salarié recevra le ou vers le 14 novembre 2011 un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2%) du salaire total gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant le 14 novembre 2011. Si ce salarié est en mesure d'intégrer l'échelle, mais que cette intégration ne lui procure pas une augmentation de salaire de deux pour-cent (2%), il recevra la différence en forfaitaire.

ANNEXE « D » **FORMULE DE DISPONIBILITÉ POUR
LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

Nom du salarié					Tél. :	
Date d'ancienneté						
Signature					Date	
Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<p>N.B. : Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un J. Le salarié à temps partiel indique une journée compète non disponible par un O. Le lundi, samedi et dimanche, le salarié à temps partiel doit être disponible la journée complète 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. En vertu des dispositions prévues à 16.3 a) 5) je suis volontaire à travailler des heures non consécutives au cours d'une même journée : oui non (encercler votre choix) En vertu des dispositions prévues à 16.3 a) 2) je suis volontaire à travailler une 6e journée au cours d'une même semaine : oui non (encercler votre choix)</p>						
À l'employeur (initiales)		Au délégué (initiales)		Au salarié (initiales)		
⇒ L'employeur utilise cette formule ou l'équivalent						

ANNEXE « E »**JOURS FÉRIÉS**

Advenant que la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux soit amendée de telle sorte que l'employeur serait autorisé à opérer son établissement sans restriction, quant au nombre de salariés qui peuvent travailler en même temps dans l'établissement, toutes les heures effectuées lors des jours fériés pour lesquels l'employeur serait autorisé à opérer sans restriction de personnel, seront rémunérés sur la base du taux horaire régulier du salarié, en plus du paiement du congé, et ce, nonobstant ce qui est prévu à l'article 14.2.

ANNEXE « F »**SALAIRE MINIMUM**

Dans l'éventualité qu'un ou plusieurs taux de l'échelle salariale de chaque classification deviennent inférieurs au taux du salaire minimum fixé par la Loi sur les normes du travail, le salaire minimum devient le taux de début de l'échelle, ce qui a pour effet d'abolir tous les taux dans l'échelle salariale qui sont inférieurs au taux du salaire minimum.

Par la suite, le premier taux qui représente une augmentation par rapport au taux de début, devient le deuxième échelon le deuxième taux qui représente une augmentation par rapport au taux de début devient le troisième échelon et ainsi de suite, jusqu'au maximum de l'échelle.

Par conséquent, le nombre de progression(s) d'échelon est réduit d'un nombre équivalant au(x) taux de progression qui est (sont) inférieur(s) au taux du salaire minimum.

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

Le salarié qui a une augmentation de salaire dû au changement du salaire minimum voit son crédit d'heures être ramené zéro (0).

ANNEXE «G» **PAIX INDUSTRIELLE ET ARBITRAGE**
DES OFFRES FINALES

Les parties conviennent de maintenir une paix industrielle pour une durée de quatre (4) ans, suite à l'expiration de la convention, c'est-à-dire à compter du 17 novembre 2012.

a) Une partie peut utiliser le présent mécanisme en donnant à l'autre partie un avis écrit de son intention de le faire. Ledit avis est donné entre le 90^e et le 60^e jour précédant l'expiration de la convention. Le défaut de l'une ou l'autre des parties d'envoyer l'avis par écrit, n'invalide pas le présent mécanisme.

b) Une fois l'avis écrit transmis, les parties conviennent de procéder uniquement à la négociation des échelles de salaires prévus à l'annexe « B » et du règlement salarial prévu à l'annexe « C » et la possibilité d'introduire un boni de fidélité sur les achats.

De plus, par accord mutuel écrit, les parties peuvent s'entendre pour négocier toute autre clause qu'elles jugent pertinentes. Toutefois, à la fin du processus de négociation, s'il n'y a pas d'entente sur cette ou ces autres clauses, les parties doivent être mutuellement consentantes pour que cette ou ces autres clauses soient soumises à l'arbitrage.

c) Si les parties font défaut d'en arriver à un règlement à la date d'expiration de la convention, chaque partie soumet à l'autre partie, une offre sur les points non réglés qui demeurent en litige, et ce, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date d'expiration de la convention.

d) En même temps, les parties transmettent trois (3) exemplaires de leur proposition au bureau du directeur du service de conciliation et médiation du Ministère du Travail, de même qu'une liste de tous les articles de la convention qui ne font pas l'objet de contestation.

e) Au plus tard trente (30) jours après le dépôt des offres finales, l'Union tiendra une assemblée générale des membres de l'unité de négociation, ou un vote secret sera pris sur l'acceptation ou le refus de la proposition patronale finale.

f) Dans le cas où il y a refus, les parties auront recours à l'arbitrage des offres finales conformément à la procédure qui suit : malgré le déclenchement de ladite procédure, les parties peuvent conclure un règlement en tout temps avant la décision du Tribunal d'arbitrage des offres finales.

g) Chaque partie désigne son représentant au Tribunal d'arbitrage des offres finales, et en informe l'autre partie. Les deux représentants ont alors dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministère du Travail.

i) Dès sa nomination, l'arbitre convoque les parties à une audition qui doit avoir lieu dans la mesure du possible dans les quinze (15) jours de sa nomination. Lors de l'audition, chaque partie présente son point de vue et explique au tribunal le contenu et le pourquoi de ses offres finales. À cet effet, elles peuvent mettre en preuve tout élément pertinent.

j) Dans les trente (30) jours de l'audition, l'arbitre choisit la plus raisonnable parmi les offres finales soumises, et l'arbitre informe les parties de l'offre qui a été retenue comme règlement des points en litige de la convention

k) L'arbitre ne peut faire aucune modification à l'offre qu'il sélectionne, et ladite offre doit être sélectionnée dans son entier, sur la base de son contenu intégral. La décision de l'arbitre constitue la nouvelle convention.

l) Nonobstant la présente annexe, si les parties en arrivent à un règlement de la convention, après que la procédure d'arbitrage des offres finales ait été amorcée, mais avant que l'arbitre rende une décision, le tribunal homologue ledit règlement, qui est alors réputé accepté et qui constitue la nouvelle convention.

m) Les parties conviennent que la présente annexe est une formule unique et exceptionnelle, et que les parties retourneront à la formule usuelle de négociation pour l'avenir, à moins qu'elles ne s'entendent pour utiliser toute autre formule.

n) Les parties conviennent que pendant la durée de la paix industrielle, des négociations, de l'arbitrage des offres finales, ainsi que pendant la durée de la convention imposée par l'arbitre, il n'y a pas de grève, de lock-out, de piquetage, de boycottage, ni de ralentissement de travail.

ANNEXE «G» LISTE D'ACIENNETÉ

Rang	Nom	Prénom	Date entrée	Classification
1			6 janvier 1981	Commis épicerie
2			14 mai 2009	Commis épicerie
3			25 mai 2009	Commis charcuterie
4			25 mai 2009	Commis boulangerie
5			27 mai 2009	Commis épicerie
6			27 mai 2009	Commis fruits & légumes
7			28 mai 2009	Caissière
8			28 mai 2009	Caissière
9			28 mai 2009	Caissière
10			28 mai 2009	Caissière
11			28 mai 2009	Caissière
12			28 mai 2009	Caissière
13			28 mai 2009	Caissière
14			28 mai 2009	Caissière
15			29 mai 2009	Caissière
16			29 mai 2009	Caissière
17			29 mai 2009	Caissière
18			29 mai 2009	Commis poissonnerie
19			29 mai 2009	Caissière
20			29 mai 2009	Caissière
21			29 mai 2009	Caissière
22			29 mai 2009	Caissière
23			1 juin 2009	Boucher
24			1 juin 2009	Commis boulangerie
25			1 juin 2009	Commis fruits & légumes
26			1 juin 2009	Commis fruits & légumes
27			1 juin 2009	Commis fruits & légumes
28			2 juin 2009	Commis prêt-à-manger
29			2 juin 2009	Caissière
30			2 juin 2009	Caissière
31			2 juin 2009	Caissière
32			3 juin 2009	Commis épicerie
33			3 juin 2009	Commis épicerie
34			3 juin 2009	Caissière
35			4 juin 2009	Boucher
36			6 juin 2009	Commis fruits & légumes
37			6 juin 2009	Commis fruits & légumes
38			6 juin 2009	Commis fruits & légumes
39			6 juin 2009	Commis fruits & légumes
40			6 juin 2009	Commis fruits & légumes
41			6 juin 2009	Caissière
42			6 juin 2009	Emballeur
43			6 juin 2009	Emballeur
44			6 juin 2009	Emballeur

45		6 juin 2009	Emballeur
46		6 juin 2009	Emballeur
47		6 juin 2009	Emballeur
48		6 juin 2009	Emballeur
49		6 juin 2009	Emballeur
50		6 juin 2009	Emballeur
51		6 juin 2009	Emballeur
52		6 juin 2009	Emballeur
53		6 juin 2009	Emballeur
54		6 juin 2009	Emballeur
55		6 juin 2009	Commis viandes
56		6 juin 2009	Commis charcuterie
57		6 juin 2009	Commis charcuterie
58		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
59		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
60		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
61		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
62		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
63		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
64		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
65		6 juin 2009	Commis prêt-à-manger
66		7 juin 2009	Emballeur
67		8 juin 2009	Commis boulangerie
68		8 juin 2009	Commis boulangerie
69		8 juin 2009	Commis boulangerie
70		8 juin 2009	Commis boulangerie
71		8 juin 2009	Commis fruits & légumes
72		8 juin 2009	Caissière
73		8 juin 2009	Commis prêt-à-manger
74		9 juin 2009	Emballeuse viandes
75		9 juin 2009	Commis boulangerie
76		10 juin 2009	Boucher
77		10 juin 2009	Apprenti boucher
78		11 juin 2009	Commis Poissonnerie
79		11 juin 2009	Commis boulangerie
80		11 juin 2009	Caissière
81		11 juin 2009	Commis prêt-à-manger
82		11 juin 2009	Emballeur
83		12 juin 2009	Commis boulangerie
84		15 juin 2009	Commis boulangerie
85		15 juin 2009	Emballeur
86		16 juin 2009	Cuisinière
87		16 juin 2009	Commis prêt-à-manger
88		22 juin 2009	Emballeur
89		22 juin 2009	Commis prêt-à-manger
90		23 juin 2009	Commis prêt-à-manger
91		23 juin 2009	Commis prêt-à-manger

92		27 juin 2009	Boucher
93		30 juin 2009	Boucher
94		4 juillet 2009	Commis charcuterie
95		4 juillet 2009	Boucher
96		10 juillet 2009	Commis épicerie
97		21 juillet 2009	Commis épicerie
98		28 juillet 2009	Commis épicerie
99		21 août 2009	Commis poissonnerie
100		22 août 2009	Commis fruits & légumes
101		28 août 2009	Commis épicerie
102		28 août 2009	Commis épicerie
103		8 sept. 2009	Commis prêt-à-manger
104		10 sept. 2009	Commis poissonnerie
105		14 sept. 2009	Commis boulangerie
106		14 sept. 2009	Commis charcuterie
107		18 sept. 2009	Commis épicerie
108		20 sept. 2009	Boucher
109		28 sept. 2009	Commis épicerie

LETTRE D'ENTENTE**Monsieur** [REDACTED]

Les parties à la présente reconnaissent que Monsieur [REDACTED]
[REDACTED] a plus de 28 années de service pour la Coopérative.

Par conséquent et nonobstant les dispositions de la clause 2.5 de la convention collective, il est reconnu que Monsieur [REDACTED] possède des conditions particulières de travail qui peuvent venir en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.