

12778-7

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-1748

N° dossier d'accréditation : AM-2000-1137

EMPLOYEUR 9128-3820 QUÉBEC INC.(IGA GAZAILLE) 231, RUE SHERBROOKE MAGOG QC J1X 2R9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500 1200, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 100 MONTRÉAL QC H2P 3A7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500 790, RUE DE LA RAND, BUREAU 3200 SHERBROOKE QC J1H 1W7 <div style="text-align: right; font-family: cursive; font-size: 1.2em;"> 2013-01-15 BB </div>		
Date signature : 2012-12-19 Date dépôt : 2012-12-28	Nombre de salariés visés : 100	Date début : 2013-01-01 Date d'expiration : 2019-12-31

Remarque :

Inclus une (1) lettre d'entente – Application automatique de l'article 45 du code du travail.

Dossier union : 302-516.

Guy Laverdière
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2013-01-15
 Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
 Direction de l'information sur le travail
 Ministère du Travail
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
 Québec (Québec), G1R 5S1
 Téléphone : (418) 643-4907
 Télécopieur : (418) 644-6969

115

LETTRE D'ENTENTE #4 (non-incluse dans le livret)

APPLICATION AUTOMATIQUE DE L'ARTICLE 45
DU CODE DU TRAVAIL

ET
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 500

INTERVENUE ENTRE
9128-3820 QUÉBEC INC.
(IGA Gazaille)
231, rue Sherbrooke
Magog (Québec) J1X 2R9

TRAVAIL OC 28DEC12 AM1048

OBJET: APPLICATION AUTOMATIQUE DE L'ARTICLE 45 DU CODE DU TRAVAIL

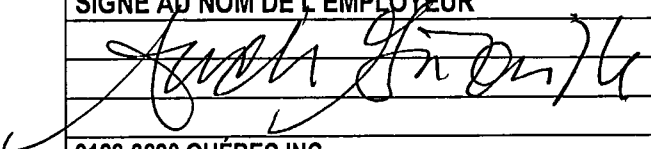
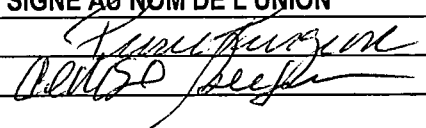
DOSSIER: MINISTÈRE: AM-2000-1137

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Dans l'éventualité que l'Employeur ferme ou transfère son établissement actuel situé au 231, rue Sherbrooke, Magog, et procède à l'ouverture d'un nouvel établissement, les parties s'entendent pour produire une requête conjointe auprès du ministère du Travail de la province de Québec en vertu des articles 45 et 46 prévus au Code du travail de la province de Québec pour l'accréditation et la convention en vigueur ainsi que pour assurer le transfert de tous les salariés dans le nouvel établissement de l'Employeur.
2. De plus, si l'Employeur ouvre un nouvel établissement et continue en même temps d'opérer l'établissement actuel avec l'intention de le fermer après l'ouverture du nouvel établissement, le paragraphe 1 s'applique.

La présente lettre d'entente prend effet à compter de sa signature par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce 19^e jour du mois de décembre 2012.

SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNÉ AU NOM DE L'UNION
	
9128-3820 QUÉBEC INC. (IGA Gazaille)	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500

CONVENTION COLLECTIVE

2012 – 2019

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

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

Ci-après appelée «**l'Union**»

Partie d'une part,

**ET: 9128-3820 QUÉBEC INC.
(IGA GAZAILLE)**

231, rue Sherbrooke
Magog (Québec) J1X 2R9

Ci-après appelé «**l'Employeur**»

Partie d'autre part,

302-516

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE – BUT DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE .01 DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES.....	4
ARTICLE .03 NOTES.....	8
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	10
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	16
ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE	19
ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES	21
ARTICLE V ANCIENNETÉ	24
ARTICLE VI MESURES DISCIPLINAIRES	36
ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS	40
ARTICLE VIII ARBITRAGE.....	43
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL.....	45
ARTICLE X PAUSES ET REPAS	57
ARTICLE XI TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	59
ARTICLE XII SALAIRES.....	62
ARTICLE XIII PRIMES.....	66
ARTICLE XIV VACANCES.....	68
ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS	75

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE XVI	CONGÉS SOCIAUX.....	79
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	82
ARTICLE XVIII	SÉCURITÉ SOCIALE.....	85
ARTICLE XIX	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	88
ARTICLE XX	FONCTIONS JURIDIQUES.....	90
ARTICLE XXI	CLAUSES GÉNÉRALES.....	92
ARTICLE XXII	DURÉE DE LA CONVENTION.....	97
ANNEXE «A»	ÉCHELLES SALARIALES.....	99
	ÉCHELLE DE SALAIRES (SALAIRE MINIMUM).....	101
ANNEXE «A-1»	AUGMENTATIONS SALARIALES	102
ANNEXE «B»	FORMULE DE DISPONIBILITÉ	104
LETTRE D'ENTENTE # 1	105
LETTRE D'ENTENTE # 2	106
LETTRE D'ENTENTE #3	108

PRÉAMBULE – BUT DE LA CONVENTION

Cette convention a pour but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et l'Union, de façon à faire respecter la justice sociale et à arrêter des conditions justes et équitables pour tous les salariés couverts par les dispositions de cette convention. Dans le but d'accroître le développement de l'entreprise, les parties reconnaissent qu'il est dans leurs intérêts de chercher constamment des moyens afin d'offrir un service à la clientèle hors pair qui se traduit entre autres par la mise en marché de produits de première qualité répondant aux exigences du consommateur. Dans la recherche d'un service à la clientèle hors pair, les parties s'entendent pour reconnaître que l'efficacité et la flexibilité opérationnelles sont des moyens essentiels afin de permettre à l'entreprise d'avoir un avantage compétitif sans compromis.

ARTICLE .01 DISCRIMINATION

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

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes exigées de bonne foi pour remplir un poste est réputée non discriminatoire.

Le salarié a droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement. Par conséquent, l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. De plus, Les parties conviennent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais. Dans de tels cas, l'Union collabore avec l'Employeur.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient:

A) Employeur

9128-3820 Québec Inc. (IGA Gazaille).

B) Union

Travailleur et Travailleuses Unis de l'Alimentation et du Commerce TUAC – LOCAL 500.

C) Salarié

Tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation émis le 15 avril 1999, auxquelles s'appliquent en tout ou en partie les dispositions de la présente convention collective, excluant les salariés sous programmes gouvernementaux, qui ne sont pas couverts par la présente convention.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)**D) Salarié régulier**

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

E) Salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine et qui fournit à l'Employeur une pleine disponibilité (six (6) jours incluant le samedi et le dimanche)

Ou

Tout salarié à temps partiel rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaines et qui fournit à l'Employeur une disponibilité limité selon 9.13.

F) Salarié en probation

Tout salarié régulier ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période de probation.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)**G) Magasin**

L'établissement exploité actuellement par l'Employeur soit:

9128-3820 QUÉBEC INC. (IGA Gazaille)
231, rue Sherbrooke, Magog (Québec) J1X 2R9

H) Promotion

Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.

I) Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé.

J) Jours ouvrables

Signifient du lundi au dimanche inclusivement en excluant les jours fériés stipulés en 15.01. Cette dernière restriction n'a pas pour effet d'interdire l'ouverture de l'établissement à la clientèle ni d'interdire le travail lors d'un jour non ouvrable.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)

K) Disponibilité

Tous les salariés se doivent d'être disponibles le dimanche sous réserve des dispositions prévues à la présente convention collective.

L) Mise à pied (Salarié régulier)

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

M) Mise à pied (Salarié à temps partiel)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant dix (10) semaines consécutives ou plus.

ARTICLE .03 NOTES**A) Masculin – Féminin**

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

B) Singulier – Pluriel

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

C) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font 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 entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE .03 NOTES (suite)**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.

G) Télécopieur

Les parties reconnaissent que la transmission d'un document par télécopieur (fax) comme valable, et ce, quand il est possible de le faire.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

«Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des gérants de départements, du chef-caissier et des employés œuvrant au sein de la section Boutique Rachelle-Béry ».

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

- a) le département de l'épicerie;
- b) le département de la viande;
- c) le département des fruits et légumes;
- d) le département de service;
- e) le département de la boulangerie;
- f) le département de la charcuterie et fromage;
- g) le département de la poissonnerie;
- h) le département du prêt à manger.

1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régi par la présente convention.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

1.04 A) Toute personne non-membre d'Union ne peut exécuter du travail normalement exécuté par des salariés couverts par le certificat d'accréditation dans l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent ce qui suit:

1- a) Le directeur de l'établissement, l'assistant-directeur de l'établissement, le gérant du département de la viande, le gérant du département de l'épicerie, le gérant du département des fruits et légumes, le gérant du département épicerie nuit, le gérant du département service soir, le gérant du département de service, le gérant du département de la poissonnerie, le gérant du département de la boulangerie, le gérant du département de la charcuterie et fromage et le gérant du département du prêt à manger, le chef-caissier, le ou les propriétaires, leurs conjoints et les enfants du propriétaire peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent nécessaire.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.04 B) (suite)****1- (suite)**

b) Les employés de bureau effectuent le travail inhérent à leur fonction.

L'employé de bureau ne peut exécuter du travail normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de besoin urgent pour assurer le service à la clientèle (ex.: maladie, affluence inattendue de clients).

c) Les employés œuvrant au sein de la section Boutique Rachelle-Béry (i.e. : suppléments et soins naturels ainsi que aliments naturels et biologiques) peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire dans ladite section.

2- Le représentant de fournisseurs peut vérifier les codes de ses produits. De plus, le représentant des fournisseurs peut effectuer du travail manuel (i.e. vider et remplir les tablettes avec la marchandise déjà en étalage) lors d'un agencement (i.e. lay-out) partiel ou majeur d'un département.

3- Les représentants de fournisseurs suivants peuvent placer leurs marchandises dans les étalages:

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.04 B) (suite)****3- (suite)**

- chips;
- eau de source;
- arachides;
- biscuits (Voortman);
- lait et crème glacée;
- non alimentaire;
- liqueurs;
- gâteaux;
- vrac;
- pains;
- bière.

4- Un représentant de fournisseurs peut monter les éta-
lages spéciaux (display saisonnier).

5- Dans les cas de démonstrations d'échantillons, ou de
dégustations, les représentants de fournisseurs ou de firmes
spécialisées en la matière ou encore du personnel embauché
par l'Employeur sont autorisés à manipuler la marchan-
dise en démonstration ou en dégustation, à distribuer des
échantillons, mais ils ne peuvent remplir les étalages autres
que leurs étalages de démonstration.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.04 B) (suite)**

6- a) L'entretien, la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements et la livraison peuvent être faits par une personne exclue de l'unité d'accréditation.

b) Aucun salarié n'est mis à pied à cause d'un contrat à forfait.

7- Lors de rénovations majeures, il n'y a aucune restriction quant au travail des représentants, et ce, pour la durée des travaux. Les salariés de l'établissement ont l'opportunité de travailler.

8- Aucun stagiaire ne travaille seul dans le magasin; il doit être accompagné d'un salarié.

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

1.05 Aux fins d'échange de correspondance:

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

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.05 Aux fins d'échange de correspondance: (suite)**

B) L'Union 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 C'est le droit de l'Employeur de gérer son entreprise et sans s'y limiter, ce droit comprend:

A) de maintenir l'ordre, la propreté, la discipline et le rendement;

B) d'établir les exigences normales pour remplir chaque tâche;

C) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;

D) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise;

E) de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans l'établissement sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs et les livreurs;

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

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 F) (suite)

L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention, et/ou s'il résulte en mesures disciplinaires, et/ou s'il est utilisé de façon injuste, et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

2.02 L'Union reconnaît que tout ce qui n'est pas spécifiquement prévu dans la convention collective est une prérogative et un droit exclusif de l'Employeur.

2.03 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question relative au taux de salaire est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VII de la présente convention, l'arbitre pouvant rendre une décision rétroactive à la date du dépôt du grief.

L'arbitre doit tenir compte des classifications et des échelles de salaires existantes.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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 apportés doit être accordée à chaque salarié qui peut être affecté afin qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le salarié régulier.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE

- 3.01** Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.
- 3.02** L'Employeur déduit les cotisations syndicales et frais d'adhésion (s'il y a lieu), fait signer les cartes d'adhésion et remet les documents administratifs requis de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03** Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formulaires fédéral et provincial appropriés de chaque salarié; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février.
- 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 d'Union, 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.

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.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)

- 3.05** L'Union s'engage à dégager l'Employeur de toute réclamation faite par un salarié résultant de la déduction des cotisations syndicales faite conformément au présent article.
- 3.06** Le gérant de département s'engage à présenter les nouveaux salariés au délégué d'Union dans la première semaine de travail du salarié.

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01** Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, lorsque les 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 directeur de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- 4.02** Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, l'Union peut nommer trois (3) délégués. S'il y a création d'une équipe de nuit, l'Union pourra substituer un (1) de ses délégués sur cette équipe. L'Union doit aviser l'Employeur du nom des salariés qui ont été choisis avant qu'ils soient officiellement reconnus. Le nombre de délégués peut être modifié par entente entre les parties.
- 4.03** Le délégué a son travail à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué peut enquêter et/ou soumettre des griefs. À l'occasion, il peut rencontrer le directeur de l'établissement pour discuter de toute question se rapportant à la convention.

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

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES (suite)**4.03 (suite)**

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

4.04 L'Employeur accorde dans la mesure du possible, un permis d'absence sans paie à tout salarié choisi par l'Union pour participer à des activités syndicales, telles que: congrès, plénières ou cours. Ces permis d'absences sont accordés sous réserve des conditions suivantes:

A) l'Union doit informer l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance;

B) pas plus de deux (2) salariés à la fois, sauf pour la réunion annuelle où deux (2) salariés pourront s'absenter (pas plus d'un (1) par département) peuvent obtenir pareil permis d'absence;

C) ce permis d'absence n'est pas accordé du 8 décembre au 10 janvier, du 15 juin au 15 septembre, ni au cours d'une semaine où il y a un congé férié;

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

D) cependant, le total de jours ne peut dépasser vingt-quatre (24) jours annuellement pour l'ensemble des salariés.

4.05 L'Employeur consent à libérer sans perte de salaire deux (2) salariés membres du comité de négociation de l'Union pour préparer le projet de négociation et assister à des séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention.

4.06 L'Employeur et l'Union consentent à se rencontrer périodiquement. L'une ou l'autre des parties peut convoquer une rencontre. Les parties s'entendent selon leur disponibilité pour fixer la date et le lieu de la rencontre.

4.07 L'Employeur défraie à parts égales avec l'Union:

- les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention;

- les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.

ARTICLE V ANCIENNETÉ

5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu par ce salarié dans le supermarché de l'Employeur, à compter de son dernier embauchage, sous réserve du paragraphe 5.02.

Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 et de réembauche, l'ancienneté est calculée à compter de la plus récente réembauche.

5.02 Période de probation

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de cinq cents (500) heures ou huit (8) mois effectivement travaillées, soit la première des deux (2) éventualités. Toutefois, ces périodes peuvent être prolongées, après entente écrite avec l'Union. À la fin de cette période de probation, le salarié devient soit régulier soit temps partiel dépendamment de son statut et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.

Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans que le salarié et/ou l'Union ne puisse avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.03 Perte de l'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

A) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a un délai de vingt-quatre (24) heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission. Le cas échéant, le délai est comptabilisé à partir de la remise de la démission ou du départ, soit la première des éventualités;

B) si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;

C) si le salarié est absent de son travail sans permission ou sans raison valable dont la preuve lui incombe, pour une période excédant trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs;

D) si un salarié est mis à pied (ne demeure pas à l'emploi, mais sujet à rappel) pour une période excédant douze (12) mois consécutifs, sans cependant excéder la durée réelle de son ancienneté;

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.03 Perte de l'ancienneté (suite)

E) à défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied (ne demeure pas à l'emploi, mais sujet à rappel), à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou en cas d'incapacité physique. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse connue du salarié par l'Employeur, avec copie à l'Union;

F) dans les cas d'absence pour accident ou maladie non survenue dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois d'absence. Après cette période, il perd son ancienneté et son emploi.

5.04 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident, tel que défini à la clause 5.03 de la présente convention collective.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.04 (suite)

Lors du retour d'un salarié après une période d'absence autorisée, de maladie, ou d'un accident, il doit être réinstallé à sa fonction qu'il occupait au moment de son départ, sauf s'il y a entente écrite contraire. Si cette fonction est abolie, le salarié applique son droit d'ancienneté.

À tous les six (6) mois, l'Employeur remet une copie de la liste d'ancienneté de tous les salariés incluant leur statut au délégué et à l'Union.

5.05 Lorsque l'Employeur décide de combler une fonction couverte par le certificat d'accréditation, il l'affiche pour une période de sept (7) jours de calendrier. Le salarié intéressé soumet sa demande en inscrivant à l'endroit prévu sur l'affichage son nom, statut, ancienneté, fonction actuelle.

L'Employeur fait connaître son choix dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage en affichant le nom du salarié retenu, son ancienneté et son statut, et ce, pour une période de sept (7) jours de calendrier.

Un salarié qui se sent lésé peut obtenir des explications ou peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la fin de la période d'affichage de l'avis de nomination.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.05 (suite)

Dans le cas d'une promotion, une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours travaillés sera accordée au salarié. À l'expiration de la période d'essai, le salarié sera confirmé dans sa nouvelle fonction en autant qu'il puisse exécuter les tâches normales de sa nouvelle fonction.

Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger la période d'essai.

Pendant toute la durée d'affichage, y compris celle de la contestation possible, l'Employeur peut combler le poste affiché par le salarié de son choix sans égard à son ancienneté.

5.06 L'ancienneté de l'unité de négociation devra être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas pour combler une fonction vacante à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur considérera par ordre d'ancienneté en priorité:

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.06 (suite)

1. les salariés réguliers du département;
2. les salariés à temps partiel du département;
3. les salariés réguliers du supermarché;
4. les salariés à temps partiel du supermarché.

Si l'Employeur, après avoir considéré l'ordre d'ancienneté des salariés dans l'ordre énoncé ci-haut, ne trouve aucun candidat répondant aux exigences normales de la tâche, il se réserve le droit d'embaucher un salarié de l'extérieur.

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

- 5.07** Un salarié peut retourner à son ancienne fonction, si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant dans sa nouvelle fonction ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne fonction, et ce, dans les trente (30) jours travaillés de sa promotion ou de sa mutation.

Si un salarié doit être réintégré dans son ancienne fonction, l'Employeur se réserve le droit de réintégrer dans son ancienne fonction tout autre salarié muté.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

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

B) Les noms des salariés en mise à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de douze (12) mois, sans cependant excéder son ancienneté réelle, pour l'accumulation de leur ancienneté et le rappel au travail. S'il a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel à une fonction autre que celle qu'il occupait au moment de sa mise à pied, un salarié ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

C) L'Employeur rappelle les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon le paragraphe B) ci-haut, par ordre d'ancienneté, dans leur fonction, ou dans une fonction égale ou inférieure s'ils peuvent remplir les exigences de la tâche et s'ils s'ont capables d'effectuer le travail.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.09 A) Tout salarié mis à pied pour une période de six (6) mois et plus reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis ou salaire
Plus de trois (3) mois et moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an et moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans et 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. Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans la semaine suivant la remise au salarié. Le présent article ne trouve pas application dans les cas de fautes graves ou de cas fortuits.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.10 Procédure de mise à pied des salariés réguliers

Pour effectuer une réduction du nombre de salariés réguliers dans le supermarché, l'Employeur offre au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la fonction et le département où doit s'effectuer la réduction, les choix suivants:

- 1) choisir d'être mis à pied et conserver les privilèges prévus à la clause 5.09 b);
- 2) travailler à temps partiel dans sa fonction ou à défaut de possibilité dans une autre fonction du même département de classe égale ou inférieure et se voir attribuer la programmation de travail la plus longue dans cette fonction;
- 3) déplacer, si son ancienneté le lui permet, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une fonction de classe égale ou inférieure du même département;
- 4) un salarié régulier ainsi déplacé peut se prévaloir des paragraphes 1), 2) ou 3) de la clause 5.10. Dans un cas comme dans l'autre, le salarié indique son choix dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de son avis de mise à pied;

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.10 Procédure de mise à pied des salariés réguliers (suite)

5) un salarié qui déplace un autre salarié conformément aux paragraphes 2), 3) ou 4), doit pouvoir exécuter immédiatement le travail de la fonction qu'il désire.

5.11 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les six (6) mois de sa promotion, revenir à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant avec tous les droits et privilèges que lui accorde la présente convention collective de travail.

5.12 Un salarié régulier peut devenir salarié à temps partiel pourvu qu'il en fasse la demande par écrit et en autant qu'il puisse exécuter immédiatement le travail de la fonction qu'il désire. Dans un tel cas, son changement de statut doit être effectué au plus tard le deuxième (2^e) lundi de sa demande écrite. À compter de la date de son changement de statut, il est automatiquement régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son crédit de temps de progression.

Le salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut et seulement à l'occasion de l'affichage prévu à 5.06. Après entente avec l'Union et l'Employeur, la période peut être réduite.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.13 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 en déterminant au hasard, en présence de l'Employeur, des salariés concernés et d'un délégué d'Union.

5.14 Procédure de mise à pied des salariés à temps partiel

Pour effectuer une réduction du nombre de salariés à temps partiel dans le supermarché, l'Employeur offre au salarié ayant le moins d'ancienneté dans la fonction et le département où doit s'effectuer la réduction, les choix suivants:

1. être mis à pied;
2. déplacer le salarié à temps partiel le moins ancien dans une fonction égale ou inférieure du même département.

Dans un cas comme dans l'autre, le salarié indique son choix dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de son avis de mise à pied.

Un salarié qui en déplace un autre doit remplir les exigences normales de la tâche et pouvoir exécuter immédiatement le travail de la fonction qu'il désire.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.15 Rappel au travail

Le nom du salarié mis à pied par manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pour une période équivalant à son ancienneté, mais qui, en aucun cas, ne dépasse douze (12) mois.

L'Employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté dans leur fonction ou dans une fonction égale ou inférieure s'ils peuvent remplir les exigences normales des tâches et exécuter le travail de la fonction qu'ils désirent.

ARTICLE VI MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01** Les parties conviennent que les mesures disciplinaires seront appliquées en tenant compte de la gravité et/ou de la fréquence des offenses reprochées.
- 6.02** Le supérieur immédiat ou son remplaçant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu, dans les dix (10) jours de la connaissance de l'événement donnant lieu audit avis. Une copie de l'avis sera remise au salarié en présence d'un délégué d'Union et une autre est adressée par télécopieur à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la remise au salarié. Cet avis indique les motifs reprochés au salarié.
- 6.03** Dans le cas d'une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié concerné l'avis de sanction et les raisons qui le motivent en présence d'un délégué d'Union. Si aucun délégué n'est présent sur les lieux au moment de la remise de l'avis, le salarié peut se choisir un témoin présent sur les lieux du travail. Une copie en est envoyée à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la remise de l'avis de sanction.

ARTICLE VI MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

6.03 (suite)

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

6.04 Un salarié ayant complété sa probation ne pourra être suspendu ou congédié sans avoir reçu au préalable, un avertissement écrit. La seule exception aura trait aux cas de suspension ou de congédiement pour cause grave.

6.05 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, rétrograder, muter pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE VI MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 6.06** Aucun rapport disciplinaire écrit ne doit être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci en soit informé. Si le salarié est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu pareil rapport disciplinaire, sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité. Sa signature n'équivaudra qu'à un accusé de réception.
- 6.07** Aucune plainte ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- 6.08** Un salarié désirant voir son dossier en fait la demande à son gérant qui détermine le moment où le salarié pourra consulter son dossier.
- 6.09** 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.

ARTICLE VI MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

6.10 Tout salarié appelé à rencontrer un représentant de l'Employeur sur une question de discipline doit être accompagné d'un délégué d'Union. Si aucun délégué n'est présent sur les lieux au moment de la rencontre, le salarié peut se choisir un témoin présent sur les lieux du travail.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention et/ou injustice et/ou discrimination et/ou mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE: verbalement à l'Employeur

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement à l'Employeur dans les dix (10) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision de l'Employeur doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.03 DEUXIÈME ÉTAPE: par écrit à l'Employeur

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. L'Employeur doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 A) Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.

Si un grief est présenté en débutant à la deuxième (2^e) étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.

B) L'Union et/ou le délégué de l'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

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

7.06 Aux fins de discussion d'un grief et/ou d'informations relatives à l'application de la convention, les parties produisent les documents nécessaires et disponibles.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits à la procédure de griefs en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de cinq (5) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII ARBITRAGE

8.01 A) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième (2^e) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2^e) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

B) Les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre avant de faire une demande au ministère du Travail.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, incluant la suspension et/ou le congédiement pour mesure administrative, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié. De plus, l'arbitre a juridiction pour décréter le réembauchage du salarié et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)

8.02 (suite)

Suite à une décision arbitrale, si l'Employeur doit des sommes d'argent à un salarié, il doit être déduit dudit montant, toute somme d'argent versée au salarié par un organisme gouvernemental telles la CSST ou l'assurance-chômage ou encore par une compagnie d'assurance.

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.

8.05 Nonobstant les délais prévus aux procédures de griefs et d'arbitrage de la présente convention collective, il y aura prolongation desdits délais à compter du 15 décembre de l'année en cours, et ce, jusqu'au 5 janvier de l'année suivante.

La prolongation stipulée ci-avant, est en fonction des griefs en cours ou à survenir au cours de la période précitée.

Aucun moyen préliminaire ne sera utilisé par les parties en regard des griefs indiqués au paragraphe précédent.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

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

B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas, sauf du consentement du salarié.

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

B) Un 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 de jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit.

9.03 La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie du lundi au dimanche selon les règles qui suivent:

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.03 (suite)**

- 1- Quarante (40) heures par semaine.
- 2- Cinq (5) jours par semaine.
- 3- Huit (8) heures consécutives maximums par jour excluant la période de repas.

Nonobstant ce qui précède, après entente avec l'Employeur, le salarié régulier peut-être programmé sur la base de quatre (4) jours par semaine et ce, à raison de dix (10) heures par jour.

9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie du lundi au dimanche selon les règles qui suivent:

- 1- normalement moins de quarante (40) heures par semaine;
- 2- cinq (5) jours ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel;
- 3- aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de quatre (4) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine;

Cependant, un salarié à temps partiel consentant peut travailler trois (3) heures seulement au cours d'une semaine.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.04 A) (suite)**

4- Huit (8) heures consécutives maximums par jour et d'un seul jour de dix (10) heures consécutives maximums excluant la période de repas.

5- quatre (4) heures consécutives minimums par jour.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel peut, par avis et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

- renoncer à quatre (4) heures consécutives minimums par jour pour trois (3) heures consécutives minimums par jour.

9.05 Les heures normales de travail de l'équipe de jour s'étalent entre cinq heures (5h00) et une (1) heure après la fermeture du lundi au dimanche sauf les exceptions suivantes:

1- Le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures (18h00) du lundi au dimanche lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle. Ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.05 (suite)**

2- Le salarié à temps partiel de jour peut travailler après dix-huit heures trente (18h30) du lundi au dimanche lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle. Ces soirs-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une (1) heure après la fermeture.

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

9.07 Un salarié ne travaille jamais seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

9.08 Aucun salarié régulier n'est tenu de travailler après dix-huit heures (18h00) les 24 et 31 décembre.

9.09 A) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près de l'horodateur avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 B) Une copie conforme à l'original, facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

C) Des changements peuvent être apportés jusqu'au vendredi dix-sept heures (17h00).

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 dix-sept heures (17h00) le vendredi, sauf dans les cas de force majeure (Act of God).

D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel.

E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur l'horaire pour chaque salarié régulier 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 assigne sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 F) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit s'informer de son horaire de travail pour la semaine suivante; si des modifications étaient apportées à son horaire de travail, après dix-sept heures (17h00) le vendredi, l'Employeur communique avec le salarié en présence d'un délégué syndical, pour l'informer desdites modifications, sinon il conserve le même horaire que celui affiché avant dix-sept heures (17h00) et il doit être rémunéré en conséquence.

9.10 Le salarié enregistre sa présence au travail lorsqu'il est en tenue de travail et de telle sorte qu'il soit à son poste de travail à l'heure prévue à sa programmation de travail.

Le salarié enregistre ses entrées et/ou sorties lorsqu'il est prêt à débiter sa journée de travail, avant et après la pause, avant et après le repas et lorsqu'il quitte son poste de travail à la fin de la journée.

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

Aucun salarié ne peut faire enregistrer ses entrées et/ou sorties par un autre salarié.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.11 Disponibilité du salarié à temps partiel**

A) L'Employeur doit en tout temps, mettre à la disposition du salarié à temps partiel, une formule de disponibilité. Un exemplaire de la formule de disponibilité paraît à l'annexe «B».

B) Tout salarié doit remplir une formule de disponibilité.

C) Un salarié peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle disponibilité s'applique à compter du deuxième (2^e) lundi suivant la date de remise au directeur de l'établissement. Le salarié doit respecter la disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins quatre (4) semaines et il ne peut remettre une nouvelle formule de disponibilité pendant cette période.

D) Si le nombre de temps partiel disponibles est insuffisant pour remplir les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut, avant l'établissement de l'horaire hebdomadaire, aviser et exiger que le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le département où le travail doit être accompli soit disponible à moins que le salarié soit en congé autorisé par la convention ou par l'Employeur ou pour raison majeure dont la preuve lui incombe. Le cas échéant, il en revient au salarié à temps partiel qui le précède sur la liste d'ancienneté à être programmé.

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

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

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

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

C) La distribution des groupes d'heures de travail quotidiens se fait chaque semaine pour la semaine suivante de la façon suivante:

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

1- Premièrement

L'Employeur distribue les heures de travail disponibles parmi les salariés à temps partiel qui fournissent une pleine disponibilité (six (6) jours incluant samedi et dimanche) pendant une période de six (6) mois de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail chaque jour et chaque semaine dans sa classification et dans son département.

Sauf s'il s'agit d'un nouveau salarié à temps partiel qui fournit une pleine disponibilité lors de son embauche, un salarié est considéré comme étant pleinement disponible uniquement après que la période minimale de six mois soit écoulée. Entre-temps, il continue à être programmé selon les dispositions du paragraphe C) 2 qui suit.

Si un salarié cesse d'être pleinement disponible, il devient automatiquement régi par les règles du paragraphe ci-dessous.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)****C) (suite)****2- Deuxièmement**

L'Employeur distribue les heures de travail qui ne peuvent être programmées selon le paragraphe 1- ci-haut aux autres salariés à temps partiel qui ont fourni une disponibilité limitée et ayant le plus d'ancienneté, le maximum d'heures de travail, chaque jour dans sa classification et dans son département, en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidien complet selon sa formule de disponibilité.

9.13 Tout salarié à temps partiel dont la disponibilité est limitée selon 9.12 C) 2-, doit fournir une disponibilité minimale prévoyant le jeudi soir et le vendredi soir, entre dix-sept heures (17h00) et une (1) heure après la fermeture de l'établissement, ainsi que le samedi «J» et dimanche «J».

Un salarié à temps partiel ne pouvant répondre à la disponibilité minimale citée au paragraphe précédent, pourra se voir contraint de fournir une preuve (ex.: horaire scolaire) à la demande de l'Employeur.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.14 A) Les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels.

Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés de façon à remplacer, déplacer ou priver un actuel ou éventuel salarié régulier.

B) L'Employeur convient de ne pas programmer plus de cinquante-cinq pour cent (55%) du total des heures travaillées au cours d'une semaine dans le supermarché, à des salariés à temps partiel et à des salariés à temps partiel à disponibilité limité de façon à ce que quarante-cinq pour cent (45%) des heures travaillées soient effectués par des salariés réguliers. Si le pourcentage total des heures travaillées par les salariés à temps partiel et à temps partiel à disponibilité limité excède cinquante-cinq pour cent (55%), l'Employeur affiche un poste de salarié régulier selon la procédure prévue à la convention collective, à moins que cette situation ne soit attribuable à des remplacements pour vacances ou pour une absence prévue par la convention collective ou par une Loi.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.14 C)** À chaque semaine, le délégué d'Union reçoit un compte rendu des heures travaillées par les salariés réguliers et par les salariés à temps partiel. Ce calcul d'heures doit se faire seulement avec les heures des salariés compris dans l'unité de négociation.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS

10.01 a) Un salarié régulier à temps plein a droit, dans le cours d'une journée, à deux (2) périodes de repos payées par jour d'une durée de quinze (15) minutes chacune et une période de repas d'une (1) heure non rémunérée.

b) Les périodes de repos sont des périodes de quinze (15) minutes rémunérées. Les périodes de repas sont des périodes non rémunérées. Le salarié à temps partiel a droit, après:

Quatre (4) heures, mais moins de six (6) heures de travail au cours d'une journée	Une (1) période de repos
Six (6) heures, mais moins de sept (7) heures de travail au cours d'une journée	Deux (2) périodes de repos pouvant être prises ensemble, après entente entre l'Employeur et le salarié, et ce, le ou vers le milieu de la période de travail.
Sept (7) heures et plus de travail au cours d'une journée	Deux (2) périodes de repos et une (1) heure de repas

10.02 Les salariés doivent prendre leurs périodes de repos selon la cédule établie par la direction.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.03** Les périodes de repas sont fixées par l'Employeur en fonction des besoins des différents services.
- 10.04** Le début de la période de repas est programmé vers le milieu du quart de travail.
- 10.05** Les périodes de repas mentionnées ci-haut sont programmées, en autant que possible sur le principe du «premier (1^{er}) entré, premier (1^{er}) sorti».

ARTICLE XI TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 A) Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante (40) heures dans une semaine ou de dix (10) heures dans une même journée sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

B) La répartition du temps supplémentaire se fait par ordre d'ancienneté parmi les salariés de la fonction requise sur une base volontaire en commençant par les salariés réguliers puis les salariés à temps partiel, qui sont sur les lieux.

Si un nombre insuffisant de salariés sont volontaires, l'Employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés de la fonction requise, en commençant par les salariés à temps partiel et ensuite par les salariés réguliers, ceux qui doivent faire du travail en temps supplémentaire. Le salarié qui effectue le travail devra remplir les exigences normales de la tâche.

C) Lorsque l'Employeur prévoit du travail en temps supplémentaire avant la fin de la journée de travail, il l'offre au salarié le plus ancien dans l'ordre et aux conditions ci-haut énoncées.

ARTICLE XI TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- 11.01 D)** Lorsqu'un salarié exécute du travail en temps supplémentaire à la suite de sa journée normale de travail pour plus de quatre (4) heures la même journée, il est rémunéré à taux double pour des heures de travail supplémentaires excédant quatre (4) heures.
- 11.02** Le salarié rappelé au travail après avoir quitté les lieux du travail de l'Employeur a droit à une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures de travail à taux simple ou au temps réellement travaillé au taux de surtemps qui s'applique. Cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement la période programmée de travail.
- 11.03** Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier un jour de congé hebdomadaire seront rémunérées au taux de temps et demi (1½).

Toutes les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel lors d'une sixième (6^e) et/ou septième (7^e) journée de travail au cours d'une semaine de travail sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

ARTICLE XI TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

11.04 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier lors d'un jour férié prévu à la convention sont rémunérées au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé.

Toutes les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel lors d'un jour férié prévu à la convention sont rémunérées à taux simple en plus du paiement du congé.

11.05 Le temps supplémentaire doit être approuvé par un supérieur immédiat.

11.06 Formation

Il est convenu entre les parties que toute formation exigée par l'Employeur devra se faire à l'intérieur de la cédule normale des salariés concernés.

Dans l'éventualité où un salarié devrait se présenter à une formation lors d'une période de congé, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½).

ARTICLE XII SALAIRES

12.01 A) La liste des fonctions apparaît en annexe «A» jointe à la présente convention et fait partie intégrante de ladite convention.

B) Les salaires apparaissent en annexe «A» jointe à la présente convention et font partie intégrante de ladite convention.

12.02 A) Le salarié qui obtient une promotion est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle classe de salaires au premier (1^{er}) taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur, et il continue à progresser dans sa nouvelle classe de salaires.

B) Tout salarié tenu de remplir une fonction d'une classe supérieure à la sienne, régie par la présente convention collective pour une durée de huit (8) heures consécutives et plus, sera payé conformément à l'article 12.02 A) comme s'il s'agissait d'une promotion pour la durée de cette assignation. De plus, il ne subit pas de diminution de salaire si, à la demande de l'Employeur, il remplace un salarié d'une fonction inférieure.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

- 12.02 C)** Lorsqu'un salarié régulier remplace le gérant de son département, il reçoit une prime de cinquante dollars (50,00\$) de son salaire par semaine de remplacement pour tout remplacement à l'exception des congés hebdomadaires du gérant.
- 12.03** Le salarié qui retourne à son ancienne fonction à sa demande ou à la suite d'une période d'essai non satisfaisante, reprend le salaire qu'il aurait eu s'il était demeuré à son ancienne fonction.
- 12.04** Le salarié qui occupe une fonction d'une classe inférieure à celle de sa fonction actuelle, d'une façon permanente ou à la suite d'une rétrogradation volontaire ou d'un rappel au travail, d'un déplacement dans une classe inférieure suite à la procédure de mise à pied, reçoit le salaire correspondant à sa nouvelle fonction à l'intérieur de sa nouvelle classe de salaires selon son crédit de temps de progression accumulé et il continue de progresser dans sa nouvelle classe de salaires.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

- 12.05** Le salarié qui a été embauché ou payé à un taux supérieur à celui correspondant à son temps réel de progression accumulé, voit néanmoins sa progression salariale s'effectuer normalement comme s'il avait déjà à son crédit le temps de progression requis pour justifier ce taux.
- 12.06** Le salaire est versé le jeudi de chaque semaine pour la semaine de travail se terminant le dimanche précédent. Si le jeudi est un jour férié, le salaire est versé le mercredi, selon les normes de l'institution financière choisie par le salarié.
- 12.07** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et relevé 1.
- 12.08** La date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus près de la date prévue.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

12.09 Les détails suivants devront être communiqués au salarié avec son salaire:

- A) nom du salarié;
- B) période couverte;
- C) taux de salaire effectif;
- D) les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires;
- E) rémunération brute;
- F) déductions;
- G) rémunération nette;
- H) jours de maladie;
- I) cotisation syndicale;
- J) fonction;
- K) primes, nature et montant;
- L) cumulatif des heures.

ARTICLE XIII PRIMES**13.01 A) Prime de nuit**

Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure pour toutes ses heures travaillées.

B) La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié régulièrement affecté à l'équipe de nuit.

13.02 A) Tous les salariés nommés assistant-gérant, responsable, superviseur, assistant chef-caissière, reçoivent une prime d'un dollar (1,25\$) de l'heure en plus de leur salaire.

B) Prime de soutien au superviseur

Le salarié qui est désigné par l'Employeur pour agir à titre de soutien au superviseur de rayon du service reçoit une prime de cinquante cents (50¢) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure pour laquelle il effectue ce travail.

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

ARTICLE XIII PRIMES (suite)

13.03 Boni de Noël

Le ou vers le 8 décembre de chaque année, l'Employeur paie en bons d'achat de l'établissement, un boni de Noël qui est calculé de la manière suivante:

Tout salarié reçoit le pourcentage (%) applicable à ses années de service, du salaire total gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes qui précèdent le 15 novembre de l'année en cours.

ANNÉES DE SERVICE	POURCENTAGE (%) APPLICABLE		
	2013-2014	2015-2016-2017	2018-2019
Un (1) an, mais moins de quatre (4) ans de service	0,25% Minimum 25,00\$	0,25% Minimum 25,00\$	0,25% Minimum 25,00\$
Quatre (4) ans, mais moins de huit (8) ans de service	0,5%	0,75%	0,75%
Huit (8) ans, mais moins de douze (12) ans de service	0,75%	1%	1,25%
12 ans et plus de service	1%	1,25%	1,50%

ARTICLE XIV VACANCES

14.01 L'Employeur accorde des vacances chômées et payées selon les critères suivants, au salarié ayant à son crédit au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU	DURÉE ET PAIE DE VACANCES
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service payable à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année de référence. Maximum de dix (10) jours ouvrables.
Un (1) an, mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines pour les salariés réguliers et deux (2) semaines pour les salariés à temps partiel, payables à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année de référence.
Quatre (4) ans, mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines pour les salariés réguliers et trois (3) semaines pour les salariés à temps partiel, payables à six pour cent (6%) du salaire total gagné durant l'année de référence.
Huit (8) ans, mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines pour les salariés réguliers et quatre (4) semaines pour les salariés à temps partiel, payables à huit pour cent (8%) du salaire total gagné durant l'année de référence.
Quinze (15) ans et plus	Cinq (5) semaines pour les salariés réguliers et cinq (5) semaines pour les salariés à temps partiel, payables à dix pour cent (10%) du salaire total gagné durant l'année de référence.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

- 14.02** Le salarié reçoit sa paie de vacances selon la fréquence normale de distribution de la paie, de telle sorte qu'il n'y a pas d'interruption de paie.
- 14.03** **A)** Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1^{er} et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier.
- B)** Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque département séparément et l'ancienneté parmi les salariés du département prévaut pour établir ce choix.
- C)** À l'exception des gérants de rayon dont la durée de service continu est supérieur à l'assistant-gérant de rayon, le choix de vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04** Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage 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 copie est remise au délégué de l'Union lors de l'affichage.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)**14.04 (suite)**

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 d'Union.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire ses vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre; de plus, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sous réserve des dispositions de la clause 14.07.

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

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.06 (suite)

Le salarié qui prend des vacances anticipées sera payé selon le pourcentage (%) prévu à l'échelle de vacances. Si une différence lui est due, elle sera remise en salaire le ou vers le 1^{er} mai.

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 un même département.

De plus, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder des vacances durant la période comprise entre le 15 décembre au 15 janvier.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.08 A) Nonobstant ce qui est prévu à la clause 14.01, la durée et la paie de vacances du salarié n'est pas réduite dans les cas d'absence pour maladie ou accident d'au plus de vingt-six (26) semaines, ainsi que dans des cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, de congé de maternité, paternité ou parental. Dans tous les autres cas d'absence, la paie de vacances du salarié est calculée selon le pourcentage (%) des gains totaux gagnés pendant l'année de référence.

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

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

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.08 B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence, telles que ci-haut mentionnées, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le directeur de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent le tout selon les dispositions de 14.01 et 14.08 A).

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 deux (2) semaines de vacances se voit accorder deux (2) semaines de vacances 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, après entente avec l'Employeur.

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour le salarié.

ARTICLE XIV VACANCES (suite)

14.11 A) Le salarié qui se marie 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 précédant son mariage.

B) Le salarié qui désire prendre un congé parental en vertu des dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail doit, en autant que possible, en aviser l'Employeur au moment de son choix de vacances.

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 14.01, pour l'année précédente et au pourcentage (%) pour l'année en cours.

Cependant, dans les cas de congédiement pour vol ou fraude, le salarié reçoit le taux prescrit par la loi.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS

15.01 A) Les salariés ont droit aux congés chômés et payés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

- Jour de l'An
- Dimanche de Pâques
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Noël
- 26 décembre (salarié régulier)
- Anniversaire de naissance
- Huit (8) congés mobiles par année civile pour le salarié régulier
- Six (6) congés mobiles par année civile pour le salarié à temps partiel

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

Tout salarié dont l'emploi prend fin durant l'année civile, le paiement qu'il obtient au moment de son départ est calculé de la façon suivante: il obtient en jour(s) le prorata du nombre de mois complets écoulés entre le 1^{er} janvier et la date de sa terminaison de son emploi.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)**15.01 B) (suite)**

De plus, l'Employeur peut déduire sur les montants dus au salarié au moment de son départ le remboursement des jours de congé mobile qui excèdent ce prorata.

Malgré ce qui précède, le salarié congédié pour vol ou pour fraude, n'a pas droit au paiement des heures de congés de mobile non utilisées au moment de sa fin d'emploi.

C) Les congés mobiles ci-haut mentionnés sont monnayables et sont pris à un moment mutuellement convenu entre le salarié et l'Employeur. À défaut d'entente, le salarié donne deux (2) semaines d'avis. L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps. Les congés mobiles non utilisés au 31 décembre d'une année sont payables au plus tard le 15 janvier de l'année suivante.

Nonobstant ce qui est stipulé au paragraphe précédent, le salarié ne peut prendre un congé mobile entre le 10 décembre et le 8 janvier de l'année en cours, lors d'une semaine comportant un congé férié, la semaine précédant et suivant les vacances du salarié.

15.02 Lors d'un jour férié prévu à la clause 15.01 A), un salarié régulier reçoit l'équivalent de huit (8) heures de travail à son taux régulier de salaire.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)

- 15.03** Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié prévu à l'article 15.01 A), par une indemnité de: point zéro zéro quatre (.004) de son salaire gagné durant l'année de référence. Ladite année de référence est calculée de la date de congé chômé et payé à la date de douze (12) mois précédant ledit congé.
- 15.04** Le jour férié se définit comme la période comprise entre minuit et une (00h01) et vingt-quatre heures (24h00) le jour du congé. Exceptionnellement, le salarié de nuit peut être programmé entre vingt-deux heures (22h00) le jour du congé et dix heures (10h00) le jour suivant du congé, cette programmation fait partie intégrante de la semaine normale de travail du salarié.
- 15.05** Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés en 15.01 A), le salarié doit avoir travaillé toute sa programmation la journée qui précède et qui suit le jour férié, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe. Dans tous les cas, ces journées programmées doivent se trouver à au plus sept (7) jours après le jour du congé.

ARTICLE XV JOURS FÉRIÉS (suite)

- 15.06** Si l'un des jours fériés tels qu'énumérés à l'article 15 est observé pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à une compensation monétaire égale à une (1) journée de salaire à son taux régulier afin de lui assurer un traitement égal à celui des salariés qui ne sont pas en vacances ou à son choix, avoir droit à un (1) jour de congé payé de plus soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances à la condition qu'il soit déterminé sur la programmation au moment du choix de vacances sinon, il est reporté à plus tard après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 15.07** Si un jour férié coïncide avec un jour ou le salarié n'est pas programmé, ledit congé est alors reporté à un autre jour, au choix de l'Employeur, dans la semaine ou dans la semaine suivante où survient ce jour férié. De plus, l'Employeur et le salarié peuvent convenir de reporter le congé à un autre jour.
- 15.08** Si un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures au cours d'une semaine où survient un jour férié, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures. Si un salarié travaille plus de vingt-quatre (24) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) jours fériés, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX

16.01 A) L'Employeur accorde au salarié, des jours de congé payés à l'occasion du décès d'un des parents suivants ou à ceux de son conjoint:

Cinq (5) jours lors du décès du conjoint ou d'un enfant.

Trois (3) jours lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur.

Un (1) jour lors du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, des petits-enfants, du beau-père, de la belle-mère, beau-frère ou de la belle-soeur, soit le jour des funérailles.

Un (1) jour sans solde lors du décès d'un oncle ou d'une tante, soit le jour des funérailles.

B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde, si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile principal.

C) Un salarié peut substituer une (1) des journées auxquelles il a droit en vertu du paragraphe A) pour fins d'incinération ou d'inhumation.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.01 D) Dans les cas de congés prévus en 16.01 A), le salarié ne peut réclamer que le paiement des heures de travail durant lesquelles il est absent et qu'il aurait dû être programmé.

16.02 Naissance ou adoption

Article 81.1 de la Loi sur les normes du travail

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

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

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

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)

16.03 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 au jour de son choix durant la semaine qui précède et la semaine qui suit l'événement.

16.04 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), 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 principal, 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.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence personnelle pour une durée maximale d'un (1) an, non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être soumise par écrit, au directeur de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins vingt et un (21) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande vingt et un (21) jours avant le début de l'absence, il doit aviser l'Employeur dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le directeur de l'établissement au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande et une copie est transmise à l'Union au même moment.

C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est jugé satisfaisant par l'Employeur.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)

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

- 1- toute demande de congé pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;
- 2- pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01;
- 3- pour toute cause de séparation et/ou divorce et/ou naissance et/ou adoption impliquant directement le salarié;
- 4- pour fins de répondre à des examens scolaires.

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

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié doit rembourser à l'Employeur mensuellement les montants encourus par ce dernier pour le maintien des avantages sociaux. À défaut de quoi, l'Employeur met fin au maintien des avantages sociaux et le salarié doit rembourser les montants dus.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 F) À son retour au travail, le salarié réintègre son poste ou un poste similaire du même département comme s'il ne s'était jamais absenté.

17.02 Congé de maternité

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

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

La salariée doit rembourser mensuellement à l'Employeur sa quote-part à l'assurance groupe comme si elle était demeurée au travail.

C) Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard soixante-dix (70) semaines après la fin de la grossesse. Ce congé inclut le congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.

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

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE

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

B) Tous les salariés à temps partiel admissibles doivent adhérer au Régime d'assurance collective offert par l'Employeur. Le coût du régime est assumé à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur, l'autre cinquante pour cent (50%) est assumé par les salariés à temps partiel, sauf pour les soins oculaires.

Tout salarié à temps partiel qui, au 1^{er} janvier de chaque année, a cumulé, dans les douze (12) mois précédents, mille trois cents (1300) heures travaillées est éligible au plan d'assurance collective pour les douze (12) mois qui suivent et pour se qualifier dans les années subséquentes, il doit conserver une moyenne de mille trois cents (1300) heures travaillées.

C) Le Régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

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

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.02 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, en autant que le salarié donne un avis d'au moins une (1) semaine.

18.03 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique 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 préemploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou accident. L'examen médical préemploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de préemploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.04 Assurance dentaire

L'Employeur verse dix-sept cents (0,17\$) de l'heure travaillée, jusqu'à un maximum de trente-huit (38) heures par semaine à la Fiducie du Régime de soins dentaires des membres des TUAC du Québec pour les salariés admissibles et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de soins dentaires des TUAC du Québec.

À compter du 1^{er} janvier 2014 dix-sept cents (0,17\$) de l'heure travaillée doit se lire dix-huit cents (0,18\$) de l'heure travaillée.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

18.05 Fonds de solidarité (F.T.Q.)

A) Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

B) Un salarié peut modifier une (1) fois l'an, le montant de ses versements ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

C) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (entre le quinzième (15^e) et le vingt et unième (21^e) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un rapport indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

B) Dans l'établissement, un comité paritaire de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants maximums de l'Employeur et deux (2) salariés maximums désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer une (1) fois à tous les deux (2) mois ou plus fréquemment si la situation l'exige et il peut faire des recommandations écrites.

Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail.

C) L'Union 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;

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.01 D) Le Comité de sécurité et santé: (suite)

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 qui a nécessité le départ d'un salarié et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

F) Les responsables du Comité de sécurité et santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer le plus tôt possible, 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.

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES

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

A) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré, en présentant le relevé qu'il a reçu de la Cour;

B) le salarié avise l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance ou aussitôt qu'il est avisé lui-même;

C) le salarié retourne au travail s'il n'est pas accepté comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée programmée;

D) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours programmés de travail;

E) un salarié de l'équipe de nuit convoqué en vertu du paragraphe A) n'est pas pénalisé du fait qu'il travaille à l'équipe de nuit.

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

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES (suite)**20.02 (suite)**

Cette disposition ne s'applique pas si le salarié est convoqué par subpoena ou non dans toute affaire soit par l'Union, soit un confrère de travail (toute cause liée au travail) ou dans une cause où il est partie à l'affaire. Dans le cas où un salarié est convoqué par subpoena par l'Employeur dans toute affaire, les dispositions du premier (1^{er}) paragraphe s'appliquent.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Buanderie et uniformes

A) L'Employeur s'engage à fournir uniformes, vêtements protecteurs, prévus par les règlements de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles à l'exception des uniformes de type nylon (fortrel ou polyester) qui sont entretenus et lavés par les salariés.

L'Employeur fournit à chaque année de convention, aux salariés masculins:

- trente (30) heures et plus: deux (2) chemises, une (1) cravate, un (1) pantalon;
- moins de trente (30) heures: une chemise, une (1) cravate, un (1) pantalon.

L'Employeur défraiera cinquante pour cent (50%) du coût de pantalons supplémentaires aux salariés en faisant la demande. L'Employeur se réserve le droit de choisir les pantalons qui seront offerts.

B) L'Employeur s'engage à fournir deux (2) uniformes faciles d'entretien aux salariés féminins réguliers et aux salariés féminin à temps partiels qui maintiennent une moyenne de vingt (20) heures et plus par semaine et un (1) uniforme aux autres salariés féminin à temps partiel. Les uniformes sont remplacés au besoin.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.01 Buanderie et uniformes (suite)

C) L'Employeur fournit à ses frais des chaussures de sécurité aux salariés pour qui ces chaussures sont requises selon la loi. Les chaussures de sécurité sont remplacés lorsqu'elles sont rendue inutilisables soit une paire au deux (2) ans.

Le salarié doit au préalable se procurer la liste des modèles de chaussures de sécurité auprès de l'Employeur qui sont disponibles chez le marchand désigné par l'Employeur. Certains des modèles offert sur cette liste n'engendre aucun frais pour le salarié, cependant certains modèles peuvent nécessiter un déboursé de la part du salarié.

Le salarié dont l'emploi prend fin dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a reçu sa paire de chaussures de sécurité doit rembourser le montant déboursé par l'Employeur au prorata des mois écoulés.

Quant au salarié en période de probation, il doit rembourser à l'Employeur le montant total de la paire de chaussures de sécurité, si son emploi prend fin durant sa période de probation.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.01 Buanderie et uniformes (suite)****C) (suite)**

L'Employeur peut déduire les montants prévus ci-haut des sommes d'argent que le salarié doit à l'Employeur. Le port des chaussures de sécurité est obligatoire et le salarié doit les utiliser pour les fins de son emploi seulement. Il est convenu que l'Employeur peut se réserver le droit d'établir le standard de sécurité requis en guise de protection pour les chaussures de sécurité.

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 L'Employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.04 Toute gratification et/ou un pourboire d'un client (qui n'agit pas à titre de fournisseur) sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.

21.05 L'Employeur fournit au caissier une carpepe de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

21.06 L'Employeur met à la disposition des salariés, des cases afin qu'ils puissent ranger leurs effets personnels (maximum deux (2) salariés par case). Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité et l'usager fournit le cadenas.

21.07 Salle de repos

Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)

21.08 Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de sa période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail.

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

21.09 Lors du décès d'un salarié, toutes les sommes qui lui sont dues sont payées à ses ayants droit.

ARTICLE XXII DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2013** et elle demeure en vigueur jusqu'au **31 décembre 2019**.

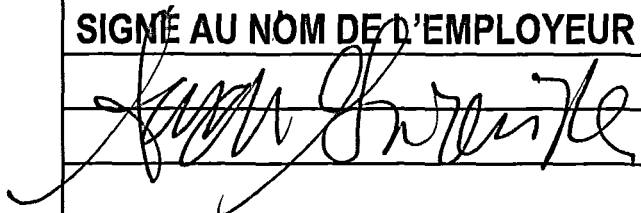
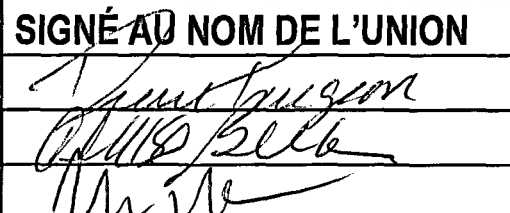
B) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

22.02 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE XXII DURÉE DE LA CONVENTION (suite)

22.03 Pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt et/ou ralentissement de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective par leurs représentants dûment autorisés, ce 19^e jour de décembre 2012.

SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNÉ AU NOM DE L'UNION
	
9128-3820 QUÉBEC INC. IGA Gazaille	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500

ANNEXE «A» ÉCHELLES SALARIALES

Temps de progression	Aide-caissier	Commis	Apprenti-boucher	Boucher
Début	9,90\$	10,00\$	10,25\$	11,75\$
6 mois	10,00\$	10,25\$	10,50\$	12,00\$
6 mois	10,10\$	10,50\$	10,75\$	12,45\$
6 mois	10,20\$	10,75\$	11,00\$	12,90\$
6 mois	10,30\$	11,00\$	11,25\$	13,35\$
6 mois	10,40\$(a)	11,25\$	11,50\$	13,80\$
6 mois	10,50\$ (b)	11,50\$	11,75\$	14,25\$
6 mois	10,60\$ (c)	11,73\$	11,99\$	14,53\$
6 mois	10,70\$ (d)	11,96\$	12,22\$	14,83\$
6 mois	10,80\$ (e)	12,20\$	12,47\$	15,12\$
6 mois	10,90\$ (f)	12,45\$	12,72\$	15,42\$
6 mois	11,00\$ (g)	12,70\$	12,97\$	15,73\$
6 mois		12,95\$ (a)	13,23\$ (a)	16,04\$ (a)
6 mois		13,21\$ (b)	13,49\$ (b)	16,37\$ (b)
6 mois		13,48\$ (c)	13,76\$ (c)	16,70\$ (c)
6 mois		13,75\$ (d)	14,04\$(d)	17,03\$(d)
6 mois		14,02\$ (e)	14,32\$(e)	17,37\$(e)
6 mois		14,30\$(f)	14,61\$(f)	17,72\$(f)
6 mois		14,59\$(g)	14,90\$(g)	18,07\$(g)

ANNEXE «A» ÉCHELLES SALARIALES (suite)

- a) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2013.
- b) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2014.
- c) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2015.
- d) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2016.
- e) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2017.
- f) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2018.
- g) Signifie que ce taux devient effectif à compter du 1^{er} janvier 2019.

ÉCHELLE DE SALAIRES (SALAIRE MINIMUM)

Dans l'éventualité que le taux de début dans une échelle salariale soit inférieur au taux minimum fixé par la «Loi sur les normes du travail»:

1. Ce taux inférieur à la loi est automatiquement aboli et est remplacé par le taux minimum de la loi.
2. Le temps de progression pour se rendre au taux maximum en est réduit selon la durée des délais ainsi retranchés.

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

Toutefois, le salarié qui obtient une augmentation de salaire dû au changement du taux du salaire minimum voit son crédit de temps de progression être remis à zéro.

ANNEXE «A-1» AUGMENTATIONS SALARIALES**a) Mécanisme d'intégration dans l'échelle de salaires au 1^{er} janvier 2013:**

1) Le salarié à un taux inférieur par rapport au taux de début

Tout salarié qui est rémunéré à un taux de salaire qui est inférieur par rapport au taux de début de sa classification dans l'échelle salariale en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 est intégré dans cette dernière au taux de début. Le cas échéant, ce salarié voit son crédit de temps de progression accumulé être ramené à zéro.

2) Le salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle

Tout salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de l'échelle salariale en vigueur à compter 1^{er} janvier 2013 est intégré dans cette dernière à son même taux de salaire. Dans tous les cas, le salarié maintient son crédit de temps de progression qu'il a accumulé depuis sa dernière augmentation ou depuis son embauche, selon le cas, et ce, en vue de sa prochaine progression dans l'échelle salariale.

ANNEXE «A-1» AUGMENTATIONS SALARIALES (suite)**a) Mécanisme d'intégration dans l'échelle de salaires (suite)**

Salarié au maximum de son échelle salariale au 1^{er} janvier des années (2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019):

Tout salarié qui a atteint le taux maximum de l'échelle salariale applicable à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois, recevra au 1^{er} janvier de chacune des années ci haut mentionnées, une augmentation de deux pour cent (2%) de son salaire réel, le tout tel qu'inscrit à l'annexe «A».

b) Salariés hors taux hors échelle

Tout salarié hors taux hors échelle en date de la signature de la convention collective, conserve son taux de salaire horaire jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'intégrer l'échelle salariale applicable à sa classification. Le cas échéant, ce salarié recevra, à chaque semaine, un montant forfaitaire équivalant à trois pour cent (3%) de son salaire gagné au cours de la semaine. Toutefois, pour l'année où ce salarié sera en mesure d'intégrer l'échelle salariale, si cette intégration ne lui procure pas une augmentation de deux pour cent (2%), il recevra la différence en forfaitaire.

ANNEXE «B» FORMULE DE DISPONIBILITÉ

Établissement	
Nom du salarié	Téléphone
Classification	Rayons
Date d'ancienneté	
Date de remise à l'Employeur	Date effective

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DMANCHE

NOTE: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un J.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un 0.

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 du directeur de l'établissement)	Au délégué d'Union (Initiales du délégué d'Union)	Au salarié (À être conservée par le salarié)
--	--	---

L'Employeur UTILISE CETTE FORMULE OU L'ÉQUIVALENT

LETTRE D'ENTENTE # 1

**ENTRE: TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, TUAC –
LOCAL 500**

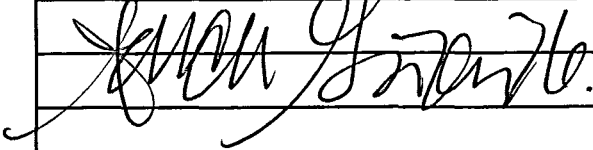
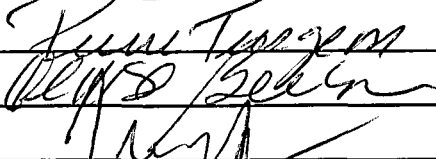
1200, boul. Crémazie Est, bureau 100
Montréal (Québec) H2P 3A7

**ET: Ci-après appelée: «l'Union»
-9128-3820 QUÉBEC INC.
(IGA Gazaille)**

Ci-après appelé: «l'Employeur»

Tel qu'entendu lors des négociations, pour toute la durée de la présente convention collective concernant le département de service, les vacances seront cédulées séparément entre les caissières et les emballeurs; c'est-à-dire, un emballeur ne pourra pas empêcher une caissière de partir en vacances en même temps et vice versa.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente par leurs représentants dûment autorisés, ce 19^e jour de décembre 2012.

SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNÉ AU NOM DE L'UNION
	
9128-3820 QUÉBEC INC. IGA Gazaille	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500

LETTRE D'ENTENTE # 2**INTERVENUE**

**ENTRE: TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, TUAC –
LOCAL 500**

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

Ci-après appelée: «l'Union»

**ET: -9128-3820 QUÉBEC INC.
(IGA Gazaille)**

Ci-après appelé: «l'Employeur»

Tout salarié régulier à ce titre en date du 11 janvier 2007 conserve les privilèges suivants, et ce, nonobstant ce qui est prévu à la clause 9.03 A) et B):

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

1- Quarante (40) heures par semaine.

2- a) Cinq (5) jours par semaine pour le salarié régulier de l'équipe de nuit.

b) Cinq (5) jours consécutifs par semaine pour le salarié régulier de l'équipe de jour.

LETTRE D'ENTENTE #2 (suite)

Nonobstant ce qui précède, pour le département de l'épicerie, cinq (5) jours de travail non consécutifs.

c) La programmation hebdomadaire d'un salarié régulier de jour inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit le samedi et dimanche ou le dimanche et lundi, et ce, une (1) semaine sur deux (2).

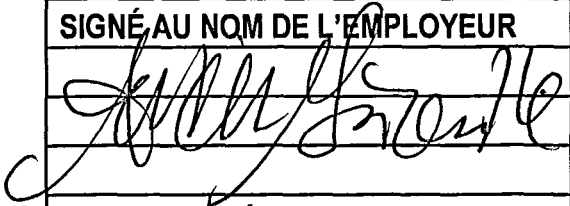
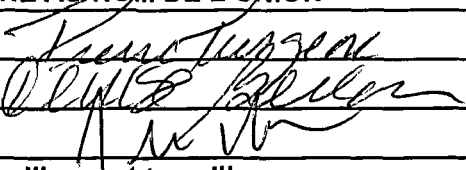
3- Huit (8) heures consécutives maximums par jour.

9.03 B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, par avis écrit et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

- renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs;

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente par leurs représentants dûment autorisés, ce 19^e jour de décembre 2012.

SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNÉ AU NOM DE L'UNION
	
9128-3820 QUÉBEC INC. IGA Gazaille	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500

LETTRE D'ENTENTE #3

**ENTRE: TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, TUAC –
LOCAL 500**

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

Ci-après appelée: «l'Union»

**ET: 9128-3820 QUÉBEC INC.
(IGA Gazaille)**

Ci-après appelé: «l'Employeur»

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat désirent mettre en place un nouveau statut «préretraite»;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat désirent octroyer des avantages pour les salariés qui bénéficieront de ce nouveau statut «préretraite».

LETTRE D'ENTENTE # 3 (suite)

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.
2. Les conditions d'admissibilité pour le statut «préretraite» sont les suivantes:
 - a. détenir un statut de salarié régulier au sein de l'entreprise au moment de la demande;
 - b. fournir à l'Employeur la preuve que le salarié qui fait sa demande est prestataire d'un Régime de pension ou de retraite reconnu par le *ministère du Revenu* provincial et/ ou fédéral;
 - c. être âgé de 55 ans et plus en date du 1^{er} janvier de l'année de référence.
3. Le salarié qui obtient le statut de préretraité conserve son statut de régulier et reçoit le paiement de ses bénéfices au prorata des heures travaillées.
4. Le salarié visé par ce statut «préretraite» est prioritaire aux salariés détenant le statut temps partiel du département en ce qui a trait notamment à l'ancienneté, aux choix de vacances, aux disponibilités, à l'octroi de poste, au comblement d'une fonction vacante ainsi qu'à la réduction du personnel.

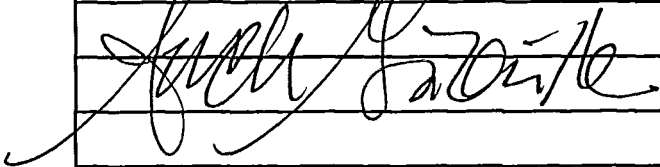
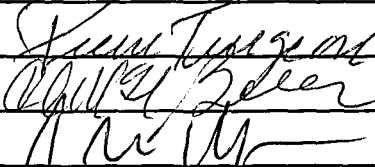
LETTRE D'ENTENTE # 3 (suite)

5. Un seul salarié par département peut bénéficier de ce statut «préretraite». Le choix se fera selon l'ancienneté. Or, la demande formulée par un salarié travaillant dans un département dont les besoins opérationnels ne le permettraient pas ne pourra être accordée.
6. L'horaire de travail du salarié visé par le statut «préretraite» est de trente-deux (32) heures par semaine à raison de huit (8) heures de travail par journée pour un total de quatre (4) journées de travail par semaine.
7. La journée qui sert de réduction de la semaine normale de travail accordée au salarié visé par ce statut «préretraite» pourra être variable d'une semaine à l'autre, selon les besoins opérationnels du département dans lequel le salarié travaille.
8. L'horaire de travail de ce salarié visé par ce statut «préretraite» sera affiché conformément à la convention collective et ne pourra donc faire l'objet de changement subséquent au vendredi 17 h 00.
9. L'Employeur est tenu d'aviser l'assureur de l'entreprise afin que ce dernier effectue les changements des données pour l'assurance-salaire pour le salarié visé par ce statut «préretraite» au maximum dans les dix (10) jours de l'octroi de ce statut.

LETTRE D'ENTENTE # 3 (suite)

10. À défaut de renouvellement de la présente entente dans le délai du 1^{er} janvier au 31 décembre imparti, le salarié visé par ce statut «préretraite» perdra les privilèges reliés à ce statut «préretraite».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente par leurs représentants dûment autorisés, ce 19^e jour de décembre 2012.

SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNÉ AU NOM DE L'UNION
	
9128-3820 QUÉBEC INC. (IGA Gazaille)	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 500