

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE



ÉPICERIE MAILLOUX INC.
342, rue Témiscouata
Rivière-du-Loup (Québec) G5R 2Z2

ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

ET



SECTION LOCALE 509
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, LOCAL 509

8400, boul. Henri-Bourassa, bureau 212
Québec (Québec) G1G 4E2

ci-après appelé « LE SYNDICAT »

2014 – 2019

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	1
DÉFINITION DES TERMES	1
ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	5
ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE	6
ARTICLE 4 AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 5 ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 6 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DISCIPLINE	15
ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS	18
ARTICLE 8 ARBITRAGE	19
ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 10 PAUSES ET REPAS	23
ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	24
ARTICLE 12 SALAIRES.....	25
ARTICLE 13 PRIME.....	27
ARTICLE 14 VACANCES	28
ARTICLE 15 CONGÉS STATUTAIRES	30
ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES.....	33
ARTICLE 17 PERMIS D'ABSENCE	34
ARTICLE 18 INDEMNITÉ DE MALADIE / MOBILE.....	35
ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	37
ARTICLE 20 SALLES DE REPOS	39
ARTICLE 21 UNIFORMES.....	39
ARTICLE 22 GRÈVE ET LOCK-OUT.....	40
ARTICLE 23 NOUVELLE ORIENTATION.....	40
ARTICLE 24 INVALIDITÉ DES CLAUSES.....	40
ARTICLE 25 GÉNÉRALITÉS	40
ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION.....	41
ANNEXE « A » DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	42
ANNEXE « B » ÉCHELLE DE SALAIRE DES SALARIÉS.....	44
ANNEXE « C » SALARIÉS HORS ÉCHELLE	49
ANNEXE « D » PROGRAMME DE LA SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 55 ANS ET PLUS	50
ANNEXE « E » POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	53

PRÉAMBULE – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention a pour but de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par l'accréditation, d'établir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les salariés, de proposer une procédure claire et précise afin de régler toute mésentente possible.

Les relations entre l'Employeur, ses salariés et le Syndicat doivent nécessairement se baser sur un climat de confiance, de respect mutuel et d'équité et être supportées par une communication et une information ouvertes.

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

DÉFINITION DES TERMES

Salarié

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

Salarié régulier

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire quarante (40) heures par semaine.

Salarié à temps partiel

Un salarié à temps partiel est défini comme étant une personne qui travaille régulièrement moins de quarante (40) heures par semaine.

Salarié étudiant

Signifie tout salarié à temps partiel qui est aux études pendant une partie ou en totalité de l'année du calendrier.

Stagiaire

Personne étudiante qui effectue un stage non rémunéré. Cette personne ne peut être appelée à prendre des heures normalement travaillées par des salariés de l'unité de négociation.

Cas fortuit

Désigne tout cas imprévisible et incontrôlable (Act of God) ou hors du contrôle de l'Employeur.

Conjoint

Par conjoint, on entend les personnes :

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

Établissement

Signifie l'établissement de l'Employeur situé au 342, rue Témiscouata, Rivière-du-Loup (Québec) G5R 2Z2.

Jour

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

Mise à pied

- a) Salarié régulier : Toute réduction d'heures de la semaine normale de travail pour manque de travail.
- b) Salarié à temps partiel : Toute réduction complète d'heures de la semaine de travail pour manque de travail pour trois (3) semaines consécutives et plus.

Mutation

Déplacement ou affectation d'une fonction à une autre ou d'un département à un autre dans la même classification.

Promotion

- a) Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- b) Désigne l'accession d'un poste de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier.

Rétrogradation

Désigne le déplacement d'un salarié à une classification comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

NOTES :**Masculin - Féminin**

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

Singulier - pluriel

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

Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention.

Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention collective accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages s'appliquent selon les règlements ainsi que les clauses transitoires s'y appliquant.

Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite. Toute instruction générale à être affichée sur le babillard est en français.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du travail, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 9 août 1994 par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de la province de Québec.

Les conditions de travail du concierge ne sont pas prévues dans la convention collective.

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

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 sections de la convention qui peut être ainsi invalidée.

ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

2.01 a) Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer son entreprise et de poser tout acte que ce soit en autant que tel exercice n'aïlle pas à l'encontre des dispositions de la présente convention.

b) Sans restreindre la portée de l'article 2.01, c'est le droit de l'Employeur de :

1) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

2) établir les qualifications normales pour remplir chaque tâche;

3) embaucher, diriger, classifier, transférer, promouvoir, suspendre et mettre à pied;

- 4) établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
 - 5) établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la vente des marchandises;
 - 6) choisir les fournisseurs et les produits à vendre;
 - 7) mettre en place et d'établir des niveaux de rendement et de production que les salariés doivent atteindre.
- 2.02
- a) Dans le cas de nouvelles classifications, les tâches sont établies et évaluées par les parties avant la mise en vigueur de tout changement. Toutefois, l'Employeur peut affecter un salarié temporairement jusqu'à entente entre les parties.
 - b) A défaut d'entente, le différend est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 8.01. Pour rendre sa décision, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

- 3.02 a) Tout salarié doit au moment de son embauche, signer une carte d'adhésion au Syndicat et payer ses cotisations par retenue sur son salaire hebdomadaire à compter de sa première (1^{re}) paie.
- b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauche (i.e. premier (1^{er}) jour de travail).
- 3.03 a) L'Employeur doit effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur la première (1^{re}) paie hebdomadaire (selon le cas) du salarié après la période suivant le renouvellement de son contrat d'emploi prévue à la convention.
- b) L'Employeur fait les déductions des cotisations et des frais d'initiation conformément aux directives du Syndicat et/ou aux changements pouvant survenir.
- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation ainsi que les cartes d'adhésion du Syndicat à TUAC, local 509 le quinzième (15^e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- L'Employeur remet à TUAC, local 509 et au délégué sur une base mensuelle un rapport de cotisations comprenant les nom, prénom, numéro de salarié, numéro d'assurance sociale et le statut du salarié, régulier ou temps partiel. S'il s'agit d'un nouveau salarié, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de cessation ainsi que tout changement de statut de salarié à temps partiel à salarié régulier et vice-versa.
- 3.05 Le Syndicat décharge l'Employeur ou ses délégués et l'indemnise de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

- 3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T-4 et Relevé 1 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE 4 AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le représentant du Syndicat, seul ou accompagné, peut visiter l'établissement durant les heures de travail pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le directeur de l'établissement ou son remplaçant de sa présence.

Lorsque le représentant du Syndicat veut obtenir la libération d'un délégué, il en demande l'autorisation au directeur de l'établissement ou son remplaçant et une telle autorisation ne sera pas indûment refusée.

- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente du Syndicat et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et de six (6) mois au maximum. Toutefois, le salarié doit collaborer avec l'Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.

- 4.03 a) Un (1) délégué du Syndicat et un (1) substitut-délégué peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. Les noms du délégué et du substitut-délégué seront affichés au babillard en permanence.
- b) Le Syndicat doit fournir à l'Employeur une liste des noms du délégué et substitut-délégué et il maintient cette liste à jour.

4.04 Deux (2) salariés peuvent obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence chacun, sans paie par année civile, pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès etc.).

Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant les périodes suivantes :

- 1) La semaine précédant une fête payée ou légale;
- 2) La période entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier.

Le Syndicat fait sa demande par écrit au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Le nombre de ces salariés se limite à un (1) par département et ne peut dépasser deux (2) pour l'ensemble de l'établissement.

4.05 Le délégué du Syndicat, le substitut-délégué et les membres du comité de négociation ne subissent aucune discrimination en raison de leur fonction syndicale. Le délégué du Syndicat n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible et en autant qu'il est capable d'exécuter le travail à accomplir.

4.06 Un espace raisonnable est disponible pour l'usage du Syndicat, afin d'afficher des avis intéressant ses membres. Ces avis doivent être initialés par l'Employeur (sauf convocation d'assemblée, résultat des élections).

Ces avis doivent être initialés par un membre du Syndicat dûment mandaté à cette fin.

4.07 Le comité de négociation du Syndicat est formé de permanents et d'un (1) membre du Syndicat. Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation ou à la conciliation.

4.08 Un délégué ou substitut-délégué syndical peut discuter avec l'Employeur à l'intérieur de l'établissement, d'un grief sur le temps du travail, et ce, sans perte de salaire. Le délégué ou le substitut-délégué devra en faire la demande au préalable au directeur.

- 4.09 Le délégué peut porter l'épinglette du Syndicat au travail.
- 4.10 Le salarié qui est membre du comité exécutif du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable, le Syndicat en fasse la demande par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance à l'Employeur et qu'il spécifie la durée de cette absence.
- 4.11 L'Employeur défraye à cinquante pour cent (50 %) le coût d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livrets, dont copie aux salariés et au Syndicat.

ARTICLE 5 ANCIENNETÉ

- 5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention.
- b) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.
- c) Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation et qu'elle intègre l'unité de négociation, son ancienneté est définie tel que décrit en a) pour l'application générale de la convention.
- d) Les trois cent soixante (360) premières (1^{res}) heures travaillées de tout nouveau salarié constituent une période de probation. Toutefois, cette période peut-être prolongée après entente entre les parties.

Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans avis ni recours.

- e) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la Loi.

5.02 Lors d'une promotion, d'une mutation, d'un poste vacant à combler ou pour tout nouveau poste couvert par l'unité de négociation, la priorité est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté, à condition qu'il soit capable d'exécuter le travail à accomplir.

Malgré ce qui précède, les postes d'assistants-gérants sont nommés par l'Employeur sans tenir compte de l'ancienneté.

5.03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes :

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) À défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause valable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée au Syndicat. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à l'Employeur par écrit recommandé ou certifié, son intention de retourner au travail;

d) Salarié régulier

Si le salarié est mis à pied pendant une période de douze (12) mois de calendrier consécutifs pour le salarié régulier et pour le salarié régulier ayant travaillé moins de douze (12) mois, l'équivalent de sa période d'ancienneté;

Salarié à temps partiel

Si le salarié est mis à pied pendant une période de douze (12) mois de calendrier consécutifs pour le salarié à temps partiel et pour le salarié à temps partiel ayant travaillé moins de douze (12) mois de calendrier, l'équivalent de sa période d'ancienneté;

- e) s'il est absent sans raison valable, excédant deux (2) jours ouvrables programmés consécutifs;
- f) après un accident ou une maladie d'une durée de vingt-quatre (24) mois, ou si moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, une période équivalant à son ancienneté.
- g) si le salarié ne respecte pas les disponibilités prévues à 9.08.

5.04 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en autant que le ou les salariés soient capables d'exécuter le travail à accomplir.

5.05 L'Employeur rappelle les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, en autant que le salarié est en mesure d'exécuter le travail à accomplir.

- 5.06 Le 15 juin de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauche, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informatif seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté doit le faire dans les trente (30) jours de l'affichage.

- 5.07 L'Employeur affiche tout poste régulier nouvellement créé ou tout poste vacant de façon permanente régi par la présente convention. Ce poste est affiché au tableau des salariés durant sept (7) jours pour permettre aux salariés intéressés de poser par écrit leur candidature au bureau.

- 5.08 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Pendant sa période d'essai, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur.

Quant à l'Employeur, il peut, durant cette période d'essai, confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction.

Les parties peuvent s'entendre pour prolonger les périodes d'essai. Cependant, cette prolongation ne doit pas dépasser trente (30) jours de travail.

- 5.09 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion. Dans ce cas, le salarié transporte son ancienneté depuis sa date d'embauche.

- 5.10 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour devenir salarié régulier, pourvu qu'ils puissent effectuer le travail à accomplir.

- 5.11 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pour six (6) mois et peut revenir à son ancienne occupation s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant. S'il revient après six (6) mois, il conserve alors l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ de l'unité de négociation.
- 5.12 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps en donnant avis à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les trente (30) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail, les droits et privilèges des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté à l'intérieur de l'échelle des salariés à temps partiel. Ce salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut, et ce, conditionnellement à l'ouverture d'un poste de salarié régulier.
- 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 selon un tirage au sort.
- 5.14 L'Employeur procède en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque département requis pour remplir le ou les postes de nuit. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat dans l'ordre d'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans les départements requis.
- 5.15 Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au directeur de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié de l'équipe de jour qui a le moins d'ancienneté du même département et de la même classification. Le salarié ainsi déplacé doit prendre la place de celui qui change d'équipe ou être mis à pied.

- 5.16 L'ancienneté des salariés à temps partiels ne s'applique qu'entre eux. Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiels.
- 5.17 Le Syndicat reconnaît en outre le droit à l'Employeur d'embaucher des étudiants-stagiaires en autant que cela n'ait pas pour conséquence de diminuer le nombre d'heures des salariés réguliers ou à temps partiel.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET DISCIPLINE

- 6.01 L'Employeur se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué du Syndicat est convoqué en même temps pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué du Syndicat de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre copie est adressée au Syndicat.
- 6.02
- a) À moins de circonstances justifiant une suspension ou un congédiement immédiat, l'Employeur ne peut imposer de mesure disciplinaire à un salarié dont il a renouvelé le contrat d'emploi sans l'avoir averti par écrit une fois au préalable.
 - b) Le délégué du Syndicat est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié. Une copie de l'avis écrit est envoyée au Syndicat.

- c) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article 6 et doit être remis au salarié concerné dans les dix (10) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
 - d) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les six (6) mois suivants, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé sauf dans le cas de récidive de même nature, la période est portée à douze (12) mois.
- 6.03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie à 6.01 a été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire immédiatement inférieur au sien prévu pour cette nouvelle classification.
- 6.04 Les vendeurs et fournisseurs peuvent effectuer le plaçage de leur marchandise.
- 6.05 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail qui est habituellement accompli par les membres de l'unité de négociation lorsque cela a pour effet d'entraîner des mises à pied.

Néanmoins, la présente restriction ne s'applique pas aux gérants de l'épicerie, des viandes, des fruits et légumes, du service, à la boulangerie et du HMR, à l'adjoint-administratif, ainsi qu'aux propriétaires ou membres de leur famille immédiate (fils, filles, petits-fils, petites-filles).

Nonobstant ce qui précède, les personnes n'étant pas à l'emploi de l'Employeur peuvent exécuter les tâches suivantes sans autres restrictions que ce qui suit : dans les cas de démonstration d'échantillons et d'agencement des produits (lay-out), les représentants sont autorisés à manipuler de la marchandise déjà étalée. Le représentant de compagnie peut travailler pour monter des étalages spéciaux (non-hebdomadaire) pour les produits faisant généralement l'objet de programmes publicitaires, saisonniers ou annuels (ex : festival Kraft). Dans les cas de rénovation de l'établissement ou de nouvel aménagement, il n'y a aucune restriction quant au travail exécuté par des représentants de fournisseurs ou firmes spécialisées en la matière, en autant que les salariés volontaires et aptes à effectuer le travail requis soient au travail. Dans ce cas, les salariés seront rémunérés au taux régulier.

6.06 a) Sauf dans un cas fortuit, un salarié régulier mis à pied reçoit un préavis d'une (1) semaine minimum ou est payé une (1) semaine de salaire à la place du préavis.

b) Le salarié à temps partiel qui est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus reçoit le préavis auquel il a droit en vertu de la Loi sur les normes du travail.

6.07 Un salarié régulier qui est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans l'établissement et conserve et accumule son droit d'ancienneté de régulier pour un rappel pour les heures disponibles.

Son salaire est celui de la classification qu'il occupe à temps partiel et il continue à progresser dans l'échelle de salaires où il est placé, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Lors de l'ouverture d'un poste régulier, ce salarié a un droit prioritaire sur tous les salariés à temps partiel.

- 6.08 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité ou de la fréquence des raisons qui la motivent.
- b) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.09 a) Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un témoin de son choix.
- b) Aucune inspection, effectuée par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur, dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case n'est permise sans sa présence et celle d'un témoin de son choix.
- 6.10 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.11 **Téléphone cellulaire ou appareil de télécommunication**

Il est interdit pour un salarié d'utiliser son téléphone cellulaire ou autre appareil de télécommunication pendant ses heures de travail. Il peut cependant être utilisé lors des périodes de pause et de repas. Le salarié trouvé en possession d'un tel équipement durant ses heures de travail se verra remettre une mesure disciplinaire.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7.01 Le Syndicat ou tout salarié peut soulever un grief écrit au plus tard dans les vingt et un (21) jours qui suivent la naissance du grief.
- 7.02 Le grief est soumis par écrit à l'Employeur qui a vingt et un (21) jours pour en disposer et rendre sa décision par écrit au Syndicat.

Si les parties le jugent nécessaire, une réunion peut avoir lieu, en présence du ou des salariés intéressés, si on le désire, au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.

- 7.03 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.04 Toutes les décisions agréées par écrit entre l'Employeur et le Syndicat sont finales et exécutoires pour l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à l'étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du travail, et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 En cas de suspension ou de congédiement disciplinaire jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour modifier ou ordonner le réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versé, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs.

ARTICLE 9 HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) La semaine normale de travail des salariés réguliers est de quarante (40) heures échelonnées sur cinq (5) jours consécutifs.

Afin d'accéder à un poste régulier ou de demeurer un salarié régulier, un salarié peut, après entente avec l'Employeur, renoncer à cinq (5) jours consécutifs pour cinq (5) jours non consécutifs.

- b) La semaine normale de travail d'un salarié à temps partiel est de moins de quarante (40) heures.
- c) Dans tous les cas où il y a possibilité de faire travailler un salarié à temps partiel en moyenne trente-huit (38) heures et plus pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans les cas d'absence pour cause de maladie ou de vacances ou autres absences prévues à la convention collective, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article 5.
- 9.02 a) L'Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures de travail et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme, sans dépasser quarante (40) heures par semaine. Le salarié régulier est programmé un maximum de deux (2) soirs par semaine.
- b) Un salarié régulier ne peut être programmé plus d'un (1) jour de dix (10) heures à même sa programmation, sauf s'il est consentant à en faire deux (2).
- c) Les salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler avant 6 h 00 et plus tard que trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement.
- d) Les salariés de nuit sont programmés entre 15 h 00 et 04 h 00.

9.03 Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque département, au plus tard le vendredi vers 12 h 00. Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département pour la semaine suivante.

Des modifications à cette programmation peuvent être apportées, avant 17 h 00 le vendredi. Une copie de cette programmation est remise au délégué du Syndicat au moment de l'affichage.

9.04 a) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue requise et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon lors des pauses et des périodes de repas à la fin de sa journée de travail, et ce, dès sa sortie de la zone de travail.

b) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

c) Les cartes de présence non pointées pour du travail régulier ou supplémentaire doivent être initialées par le gérant du département avant que le salarié puisse recevoir son salaire. Aucun salarié n'a droit de faire du travail en sus de son horaire régulier à moins que le gérant du département ne lui en donne la permission.

9.05 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

9.06 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement.

9.07 a) Sauf pour les étudiants, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles dans sa classification à chaque jour en autant qu'il soit disponible.

Le salarié est programmé prioritairement dans son département. Toutefois si un salarié n'a aucune heure dans son département au cours d'une journée, il est programmé dans un autre département dans sa classification en autant qu'il possède l'ancienneté, qu'il soit disponible et qu'il remplisse les exigences normales de la tâche à accomplir.

- b) En tout temps, un salarié à temps partiel peut sélectionner les heures disponibles avant les salariés étudiants. Les heures disponibles pour les salariés étudiants sont distribuées de façon à procurer aux salariés étudiants ayant le plus d'ancienneté, le maximum d'heures de travail disponibles dans sa classification à chaque jour en autant qu'il soit disponible.

Le salarié étudiant est programmé prioritairement dans son département. Toutefois si un salarié n'a aucune heure dans son département au cours d'une journée, il est programmé dans un autre département dans sa classification en autant qu'il possède l'ancienneté, qu'il soit disponible et qu'il remplisse les exigences normales de la tâche à accomplir.

Nonobstant ce qui précède, un commis « A » après avoir été programmé prioritairement dans sa classification et son département, peut être programmé dans une classification inférieure tout en conservant le même salaire.

9.08 Tout salarié à temps partiel doit compléter un formulaire de disponibilité.

Ce formulaire est complété lors de l'embauche et, par la suite, le 15 janvier, le 15 mai et le 15 août de chaque année. Ce formulaire indique le nom du salarié, la date d'ancienneté, la classification, les jours de la semaine où le salarié est disponible à travailler ainsi que la date effective de cette disponibilité.

Le salarié doit être disponible pour deux (2) soirs et deux (2) jours de fin de semaine ou trois (3) soirs et une (1) journée complète de fin de semaine et doit être capable de les faire afin de conserver son ancienneté pour la distribution des heures de travail.

ARTICLE 10 PAUSES ET REPAS

- 10.01 a) Tout salarié a droit à une heure (1) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.
- b) La période de dîner est de 11 h 00 à 14 h 30 et celle du souper est de 16 h 30 à 19 h 00.
- c) Cette clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Employeur de programmer des salariés à temps partiel pour couvrir les périodes de repas.

Ceci n'a pas pour effet de permettre à l'Employeur de programmer des heures coupées, sauf si le salarié est volontaire et il doit l'indiquer sur sa formule de disponibilité.

- 10.02 Tout salarié régulier bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes hors de sa zone de travail, à chaque demi-période de travail. Une rotation du personnel est établie lors de chaque pause afin d'assurer un bon service à la clientèle.

- 10.03 Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de quatre (4) heures consécutives mais moins de six (6) heures de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes ou une seule période de trente (30) minutes, après entente avec l'Employeur.

- 10.04 Aucune période de repos n'est accordée au département du service le lundi et mardi en soirée s'il y a une (1) seule caissière au travail. S'il y a plus d'une (1) caissière au travail les périodes de repos sont accordées.
- 10.05 Les pauses prévues à 10.02 et 10.03 doivent être prises avant 11 h 00 le matin et avant 16 h 00 heures en après-midi.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 Tout travail supplémentaire est payé au salarié régulier au tarif de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de sa cédule de travail.
- Les salariés à temps partiel sont payés au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de quarante (40) heures.
- 11.02 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail au taux de salaire qui s'applique.
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux régulier en plus du paiement du congé.
- 11.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2) si effectué en temps supplémentaire en plus de la semaine normale de travail. Par contre, s'il est compris dans la cédule de travail d'un salarié, il est rémunéré au tarif de temps simple.
- 11.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés réguliers dans un même département, par ordre d'ancienneté. Le temps supplémentaire est volontaire, mais obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

- 11.06 Un salarié peut, après entente avec l'Employeur, prendre un congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaires et ceci, au taux applicable. Cependant, la prise du congé doit être préalablement autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 La description des classifications paraît en annexe « A » et fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe « B », laquelle fait partie intégrante de la convention collective.
- 12.03
- a) Le salarié promu dans une classification supérieure reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0,25 \$) de façon à lui procurer une augmentation de salaire et s'il n'est pas au maximum de l'échelle de salaires, il continue à progresser dans l'échelle à partir de la date de sa promotion.
 - b) Si des salariés reçoivent un taux supérieur à celui des échelles de la convention collective et qu'ils sont mutés, rétrogradés ou affectés par l'Employeur à un changement quelconque de façon permanente, ils conservent le différentiel du salaire qu'ils avaient déjà acquis.
- 12.04 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne aucune perte de privilèges acquis.
- 12.05 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit les heures travaillées ou l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.06 Lorsqu'un salarié, à la demande du directeur de l'établissement, remplace temporairement dans une classification supérieure, pour plus d'une (1) journée, il reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus élevé des deux, avec une garantie minimum de vingt dollars (20,00 \$) par semaine, soit quatre dollars (4,00 \$) par jour, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

Le salarié appelé à remplacer dans une classification inférieure ne subit aucune diminution de salaire.

12.07 Un salarié (sauf l'assistant-gérant du département) qui, à la demande du directeur de l'établissement, remplace un employé hors unité, reçoit une prime de sept dollars (7,00 \$) par jour ou trente-cinq dollars (35,00 \$) par semaine.

12.08 Un salarié à temps partiel programmé pour un bloc d'heures complet dans une classification supérieure, reçoit vingt-cinq cents (0,25 \$) pour chaque heure travaillée dans la classification supérieure.

12.09 Le salarié est payé chaque semaine, normalement le jeudi avant 16 h 00 pour la semaine se terminant le samedi précédent par dépôt bancaire à un établissement bancaire de son choix.

ARTICLE 13 PRIME

13.01 Toutes les primes sont considérées comme faisant partie du salaire du salarié uniquement pour le calcul de la paie de vacances et des congés payés.

13.02 **Prime de nuit**

Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime de quatre-vingts cents (0,80 \$) l'heure pour toutes ses heures travaillées.

13.03 Les salariés classifiés assistants gérants de département et commis à la réception reçoivent une prime d'un dollar (1,00 \$) de l'heure en plus du salaire des classifications apparaissant à l'annexe « A » pour le temps où ils sont assistants gérants ou commis à la réception.

ARTICLE 14 VACANCES

- 14.01 a) L'Employeur accorde à chaque salarié des vacances selon les critères suivants, au 30 avril courant :

Durée de service au 1^{er} mai	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Moins de un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours payables à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours payables à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à six pour cent (6 %) du salaire brut gagné entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Douze (12) ans mais moins de dix-huit (18) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à huit pour cent (8 %) du salaire brut gagné entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Dix-huit (18) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à dix pour cent (10 %) du salaire brut gagné entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

- b) La période de vacances s'étend du 7 janvier au 30 novembre. L'ancienneté prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées au plus tard le 15 avril.

L'Employeur peut limiter le nombre de salariés pouvant partir en même temps par département.

Le choix des vacances des salariés se fait, d'abord, en commençant par les salariés réguliers, ensuite, par les salariés à temps partiel, pour se terminer par les étudiants.

L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1^{er} juin au 30 septembre.

- 14.02 Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines ou plus de vacances bénéficient de deux (2) semaines consécutives durant la période normale de vacances et la ou les autres semaines sont prises après la cédule normale de vacances, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié.
- 14.03 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis le dernier jeudi avant son départ pour les vacances s'il le demande.
- 14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 14.05 L'année où le salarié contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.
- 14.06 Le salarié qui quitte son emploi a droit au paiement des vacances accumulées et non payées au moment de son départ.
- 14.07 Si un transfert de département survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte par l'Employeur. Le délégué du Syndicat doit être présent lors d'un changement de cette nature.

- 14.08 a) Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il aura droit à une indemnité équivalant, selon le cas, à deux (2) ou trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de l'année de référence. Un salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances a droit à deux pour cent (2 %) du salaire gagné durant l'année de référence pour le paiement de la quatrième (4^e) semaine.
- b) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, à son retour au travail, s'entend avec l'Employeur pour la programmation desdites vacances. L'Employeur paie au salarié qui n'est pas de retour au travail le 15 mai, les vacances auxquelles il a droit.

ARTICLE 15 CONGÉS STATUTAIRES

- 15.01 a) Tout salarié régulier et partiel a droit aux congés chômés et payés suivants :
- Jour de l'An
 - Lendemain du jour de l'An •
 - Pâques
 - Lundi qui précède le 25 mai •
 - Saint-Jean-Baptiste
 - Fête du Canada •
 - Fête du Travail
 - Deuxième (2^e) lundi d'octobre •
 - Jour de Noël
 - Deux jours de congés mobiles par année civile.
- Le salarié qui travaille un jour étoilé est rémunéré à taux régulier en plus de l'indemnité prévue à 15.02.

- b) 1- Les congés mobiles ne sont pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier, ils peuvent être pris après entente avec l'Employeur. Par ailleurs, un avis de sept (7) jours doit être donné au directeur de l'établissement et un (1) salarié à la fois par département peut bénéficier d'un tel congé. Pas plus d'un (1) congé mobile par semaine par salarié.

Un tel congé peut être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

- 2- Les congés mobiles ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent pour cent (100 %) le ou vers le 15 avril de chaque année.

- c) Le salarié à temps partiel est payé pour les deux (2) jours de congés mobiles selon les critères prévus à 15.01 a) et 15.01 b) 2-.

15.02 a) Le salarié absent pour maladie ou accident de travail et qui reçoit déjà une indemnité pour cette journée, n'a pas droit au paiement de la fête.

- b) Pour chaque jour férié et chômé, le salarié reçoit une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (00 h 01) et minuit (24 h 00).

15.04 Lorsqu'un congé, tel que défini à l'article 15.01, tombe pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce congé de plus en même temps que ses vacances après entente avec l'Employeur.

- 15.05 a) Pour le salarié régulier, le paiement d'un congé statutaire équivaut à ce que le salarié aurait reçu, n'eût été ce congé.
- b) Aux fins du calcul du temps supplémentaire pour le salarié régulier, la semaine normale de travail est réduite d'une (1) journée de huit (8) heures pour chaque congé statutaire.
- c) Le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.
- 15.06 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté ou crédité, après entente entre les parties.
- 15.07 Aucun salarié n'est programmé plus d'une (1) heure après la fermeture la veille de Noël et du jour de l'An.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES

16.01 Le salarié a droit à une absence de quatre (4) jours payés lors du décès d'un proche parent et de deux (2) jours payés lors du décès d'un parent éloigné. Lors du décès du conjoint ou d'un enfant il a droit à cinq (5) jours payés.

16.02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants :

- Père
- Frère
- Beau-père
- Mère
- Soeur
- Belle-mère

Les parents éloignés sont les suivants :

- Beau-frère
- Gendre
- Grands-Parents et ceux du conjoint
- Belle-soeur
- Bru

16.03 Si les périodes citées en 16.01 et 16.02 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables, par exemple le dimanche ou un jour de congé ou de vacances, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

16.04 Un salarié peut s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières (1^{res}) journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie plus de soixante (60) jours de service continu.

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.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint, ne peut s'absenter que pendant deux (2) jours, sans salaire.

16.05 Le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de son mariage.

Les dispositions prévues à l'article 16.03 s'appliquent également à 16.04 et 16.05.

ARTICLE 17 PERMIS D'ABSENCE

17.01 Un permis d'absence sans paie pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3^e) mois de la grossesse et du sixième (6^e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période. La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde se terminant au plus tard un (1) an après la naissance.

17.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

17.03 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est, en conséquence, hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu, cette période ne pouvant excéder six (6) mois. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.04 Suite à son congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent si son poste de départ est fermé.

17.05 Cette salariée sera réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la convention collective.

La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant par écrit l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter, préalablement à la date prévue de son retour, une demande écrite de prolongation de congé et un certificat médical à cet effet.

- 17.06 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie pour une durée minimum d'un (1) mois, maximum de douze (12) mois, à l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.

La permission accordée ou refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée au Syndicat. Si la permission est accordée, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

17.07 **Congés pour raisons familiales ou parentales**

Tous ces congés sont accordés selon les normes minimales du travail.

ARTICLE 18 INDEMNITÉ DE MALADIE / MOBILE

- 18.01 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie et d'accident, l'Employeur le réinstalle au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 18.02 L'Employeur continue à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

- 18.03 Les assurances seront selon le plan de l'Employeur, soit cinquante pour cent (50 %) des primes seront payées par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) seront payées par le salarié.
- 18.04 Des congés maladies/mobiles sont accordés aux salariés de la façon suivante :
- a) Tout salarié régulier ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté au 1^{er} janvier de chaque année a droit à vingt (20) heures de maladie payées par année.
- À compter du 1^{er} janvier 2016, 20 doit se lire 24 heures
À compter du 1^{er} janvier 2018, 24 doit se lire 28 heures
À compter du 1^{er} janvier 2019, 28 doit se lire 32 heures
- b) Ces jours de maladie/mobiles ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent pour cent (100 %) le ou vers le 15 avril de chaque année.
- c) Le salarié à temps partiel qui du 1^{er} janvier au 31 décembre a travaillé mille quarante (1040) heures a droit pour l'année suivante à un pour cent (1 %) du salaire gagné de l'année précédente pour congé de maladie. La balance des congés de maladie sera payée le ou vers le 15 avril de l'année suivante s'ils n'ont pas tous été utilisés.
- 18.05 En cas de départ du salarié, les jours de congé de maladie/mobiles non utilisés sont monnayables à cent pour cent (100 %) au prorata du nombre de mois écoulés de l'année courante. Le salarié devra rembourser les jours de congé maladie/mobiles au prorata du nombre de mois écoulés de l'année courante qu'il aura anticipés.
- 18.06 En cas d'accident de travail, la journée programmée est payée.
- 18.07 Par jour de congé de maladie, il faut entendre une journée normale de huit (8) heures.

- 18.08 a) Les salariés bénéficient de ces indemnités s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, et ce, moyennant un avis à l'Employeur ou à son supérieur immédiat, communiqué dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période normale de travail.
- b) Après une absence de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus, l'Employeur peut demander un certificat ou billet médical.
- c) Dans le cas d'absence répétée, l'Employeur se réserve le droit d'exiger des pièces justificatives.
- 18.09 Le salarié régulier qui devient salarié à temps partiel peut utiliser les jours de maladie déjà accumulés alors qu'il était salarié régulier.

ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

Ce comité doit se rencontrer au besoin et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée au Syndicat.

- a) Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.
- b) Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder l'Employeur, dans les recommandations du comité de santé et de sécurité, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

- c) Le comité de santé et de sécurité au travail :
1. Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
 2. Étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
 3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
 4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
 5. Fait un compte rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- d) 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 de travail et doit faire un rapport après chaque enquête dont copie est remise dans les plus brefs délais à l'Employeur et au Syndicat.

- e) Les responsables du comité de santé et de sécurité au travail pour l'Employeur et pour le Syndicat, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter de problèmes de santé et de sécurité au travail, ainsi que de l'application des recommandations du comité de santé et de sécurité au travail.

- 19.02 L'Employeur accorde au réceptionnaire soixante-cinq dollars (65,00 \$) par année pour l'achat de souliers de sécurité.

ARTICLE 20 SALLES DE REPOS

20.01 L'Employeur maintient une salle de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ce local est chauffé, ventilé et maintenu dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir la propreté dans ce local.

ARTICLE 21 UNIFORMES

21.01 L'Employeur fournit, gratuitement, les uniformes ci-après décrits:

Caisses, épicerie, réceptionnaire

Deux (2) gilets et une (1) veste lors de l'embauche ou changement de costume et, par la suite, un (1) par année si requis par l'usure.

Fruits et légumes, boulangerie, charcuterie, H.M.R.

Deux (2) gilets, deux (2) tabliers lors de l'embauche et, ensuite, un (1) par année si requis par l'usure.

Une (1) veste lors de l'embauche et, ensuite, changée au besoin selon l'usure.

Boucherie

- Deux (2) gilets lors de l'embauche et, ensuite, un (1) par année si requis par l'usure ;
- Sarrau;

ARTICLE 22 GRÈVE ET LOCK-OUT

22.01 Pendant toute la durée de la présente convention collective, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail, il n'y a pas de grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail.

ARTICLE 23 NOUVELLE ORIENTATION

23.01 Advenant une nouvelle orientation des méthodes de travail, une période raisonnable de recyclage doit être accordée à chaque salarié en place, afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE 24 INVALIDITÉ DES CLAUSES

24.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE 25 GÉNÉRALITÉS

25.01 La paie pour les congés maladie ou mobiles sera donnée sur une même paie et le paiement sera effectué en dehors de la paie régulière.

25.02 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dus sont payés à ses ayants droit.

25.03 Toute gratification ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION


- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019.
- 26.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur, jusqu'à la ratification de la nouvelle convention.
- 26.03 Toutes les conditions de travail ou autres droits ou privilèges apparaissant aux annexes et à la convention collective ou lettre d'entente précédentes sont nuls et inexistants sauf s'ils ont été renouvelés, avec ou sans modifications, à la présente convention collective.

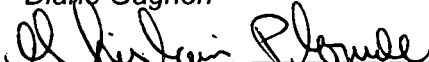
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rivière-du-Loup, ce 24^e jour du mois de février 2014.

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, LOCAL 509**


ÉPICERIE MAILLOUX INC.


Yves Dupéré


Diane Gagnon


Ghislain Plourde

Daniel Nadeau


Caroline Mailloux


Marc Pelletier

ANNEXE « A »

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS

EMBALLEUR

- Préposé à l'emballage des commandes, service à l'auto et aux travaux d'entretien dans l'établissement et aide dans les départements.

COMMIS

- Caissier (caissière)
- Emballage dans les viandes, fruits et légumes
- Service à la clientèle (préposé au comptoir de fromage, charcuterie, viande ou poisson)
- Vrac
- Commis à la pâtisserie, boulangerie ou au comptoir de la courtoisie
- Commis HMR
- Épicerie
- Fruits et légumes
- Commis à la réception

BOUCHER

- Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le département des viandes et au service général des clients.

APPRENTI-BOUCHER

- Salarié qui débute dans le métier de boucher; après vingt-quatre (24) mois d'apprentissage, l'apprenti-boucher peut passer des tests pour devenir boucher.

BOULANGER-PÂTISSIER**ASSISTANT-GÉRANT DE DÉPARTEMENT**

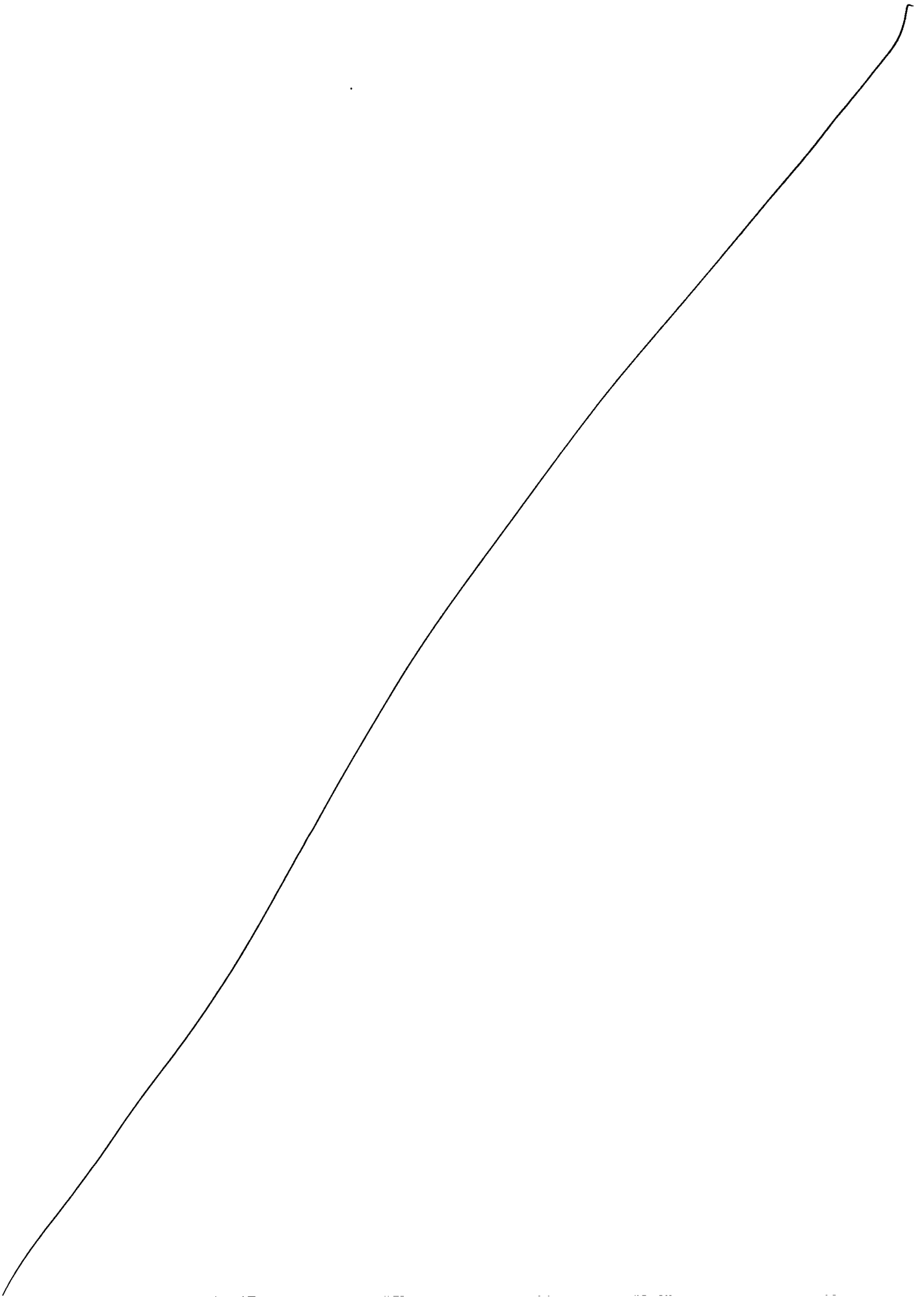
- Fruits et légumes
- Viandes et boucherie
- Épicerie
- Boulangerie
- HMR
- Service
- Charcuterie

NOTE :

Cette description des classifications n'est pas limitative et elle est incluse dans la convention collective à titre indicatif. Elle n'a pour but, en aucune façon, de restreindre les tâches à accomplir dans l'établissement.

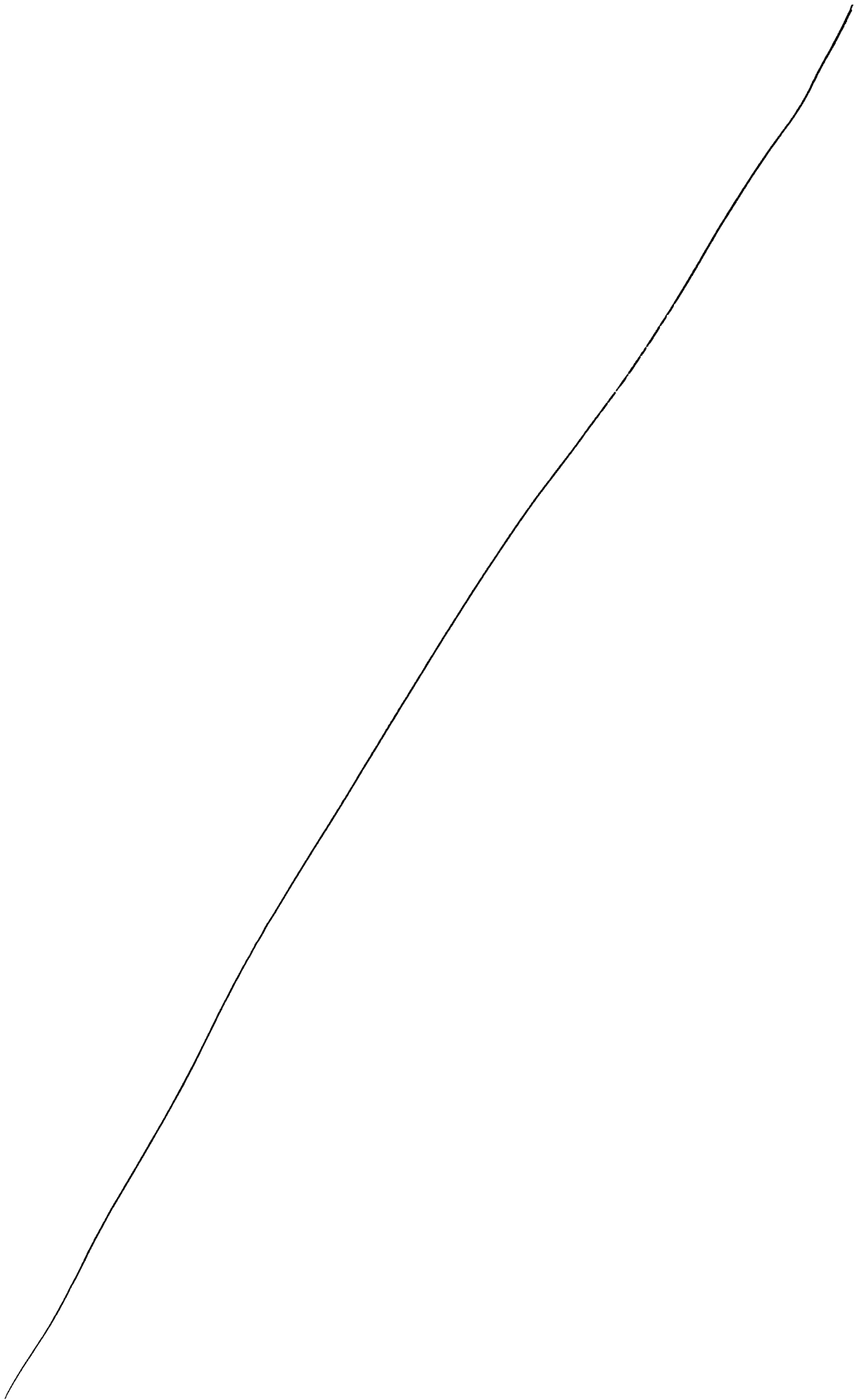
ANNEXE « B »
ÉCHELLE DE SALAIRE DES SALARIÉS
EFFECTIF 01-01-2014
COMMIS
APPRENTI-BOUCHER
BOULANGER - PÂTISSIER

	2014-01-01	2015-01-01	2016-01-01	2017-01-01	2018-01-01	2019-01-01
Début	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$
850 heures	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$
850 heures	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$
850 heures	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$
850 heures	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$
850 heures	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$
850 heures	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$
850 heures	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$
850 heures	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$
850 heures	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$
850 heures	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$
850 heures	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$
850 heures	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$
850 heures	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$
850 heures	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$
850 heures	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$
850 heures		12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$
850 heures			13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$
850 heures				13,25 \$	13,25 \$	13,25 \$
850 heures					13,50 \$	13,50 \$
850 heures						13,75 \$



BOUCHER

	2014-01-01	2015-01-01	2016-01-01	2017-01-01	2018-01-01	2019-01-01
Début	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
850 heures	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$
850 heures	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$
850 heures	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$
850 heures	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$
850 heures	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$
850 heures	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$
850 heures	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$
850 heures	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$
850 heures	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$
850 heures	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$
850 heures	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$
850 heures	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$
850 heures	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$
850 heures	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$
850 heures	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$
850 heures		14,90 \$	14,90 \$	14,90 \$	14,90 \$	14,90 \$
850 heures			15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$
850 heures				15,50 \$	15,50 \$	15,50 \$
850 heures					15,80 \$	15,80 \$
850 heures						16,10 \$



EMBALLEUR**SALAIRE MINIMUM + 0,25 \$**

Dans l'éventualité qu'un ou plusieurs taux de l'échelle salariale de chaque classification deviennent inférieurs au taux du salaire minimum fixé par la *Loi sur les normes du travail*, le taux égal au salaire minimum existant dans l'échelle s'il y a lieu, ou si ce taux n'existe pas, le taux immédiatement supérieur au salaire minimum devient le taux de début de l'échelle, ce qui a pour effet d'abolir tous les taux dans l'échelle salariale qui sont inférieurs au taux de salaire minimum.

Par la suite, le premier (1^{er}) taux qui représente une augmentation par rapport au nouveau taux de début devient le deuxième (2^e) échelon, le deuxième (2^e) taux qui représente une augmentation par rapport au nouveau taux de début devient le troisième (3^e) échelon et ainsi de suite jusqu'au maximum de l'échelle.

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

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

ANNEXE « C »
SALARIÉS HORS ÉCHELLE

Tous les salariés « bouchers » hors échelle qui n'ont pas atteint vingt dollars (20,00 \$) l'heure reçoivent un virgule cinq pour cent (1,5 %) d'augmentation au 1^{er} janvier de chaque année. Lorsqu'ils ont atteint vingt dollars (20,00 \$) l'heure, un virgule cinq pour cent (1,5 %) devient un montant forfaitaire.

Tous les salariés « commis » hors échelle qui n'ont pas atteint dix-sept dollars cinquante (17,50 \$) l'heure reçoivent un virgule cinq pour cent (1,5 %) d'augmentation au 1^{er} janvier de chaque année. Lorsqu'ils ont atteint dix-sept dollars cinquante (17,50 \$) l'heure, un virgule cinq pour cent (1,5 %) devient un montant forfaitaire.

ANNEXE « D »
PROGRAMME DE LA SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL
POUR LES EMPLOYÉS DE 55 ANS ET PLUS

- a) Un salarié régulier âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus et détenant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, peut adhérer à une semaine réduite de travail à trente-deux (32) heures à effectuer en quatre (4) jours par semaine selon les modalités suivantes :
- b) À chaque semestre soit le 1^{er} novembre et le 1^{er} mai, l'Employeur détermine, selon les besoins opérationnels, le nombre de salariés réguliers qui peuvent bénéficier de la semaine réduite de travail. Il est entendu que zéro (0) n'est pas considéré comme un nombre pour l'ensemble de l'établissement, mais peut l'être pour un rayon.
- c) Le total de la combinaison de l'âge et des années de service est le facteur déterminant pour l'admissibilité à la semaine réduite de travail parmi les salariés réguliers ayant indiqué la volonté de bénéficier de cette disposition.
- d) Sous réserve du paragraphe b), vers le début du mois d'octobre et du mois d'avril, l'Employeur permet aux salariés réguliers satisfaisant aux critères d'admissibilité de remplacer un salarié régulier ayant décidé de ne plus se prévaloir de la semaine réduite ou de remplacer un salarié régulier qui bénéficiait de la semaine réduite et ayant quitté le service de l'Employeur.
- e) En tout temps, l'Employeur détermine quelles sont les journées non travaillées au cours de la semaine, le tout en tenant compte des besoins opérationnels. S'il advenait que plus d'un (1) salarié bénéficie de la semaine réduite à l'intérieur d'un même rayon, le choix de la journée non travaillée se fait par ancienneté.

- f) Sous réserve des dispositions du paragraphe e), un salarié bénéficiant de la semaine réduite de travail conserve, s'il le désire, son privilège de travailler quatre (4) jours, et ce, nonobstant l'âge et/ou l'ancienneté des nouveaux adhérents et/ou de ceux bénéficiant de la semaine réduite de travail, et ce, tant et aussi longtemps qu'il maintient sa participation à la semaine réduite de travail.

Le salarié régulier qui se prévaut de la semaine réduite de travail, doit y maintenir sa participation durant une période d'au moins six (6) mois. Le salarié régulier qui désire modifier ou annuler une semaine de travail réduite doit aviser par écrit l'Employeur trois (3) semaines avant le changement.

- g) Si un salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite quitte l'entreprise, l'Employeur se garde le droit de permettre à un autre salarié régulier admissible de bénéficier de la semaine réduite de travail. Le choix d'un tel salarié, le cas échéant, est déterminé parmi les salariés réguliers ayant demandé de participer audit programme au cours du mois d'octobre ou d'avril précédent, mais n'ayant pu en bénéficier, selon la plus haute combinaison d'âge et d'années de service auprès de l'Employeur.
- h) Tout salarié régulier occupant la classification d'assistant-gérant ne peut bénéficier de la semaine réduite de travail à moins de renoncer par écrit à son poste.
- i) Un salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite n'est pas admissible à effectuer du temps supplémentaire lors de ses journées de congé.
- j) Les heures non travaillées du salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite sont considérées comme des heures d'absences.
- k) Le salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite ne peut occuper un autre emploi rémunérateur.

- I) Un salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective, en appliquant toutefois le principe du prorata du nombre d'heures et du nombre de jours travaillés. D'une façon plus spécifique, mais sans toutefois se limiter à ce qui suit, on applique le principe du prorata de la façon suivante :
- Salaire, primes, bonis : Versés en fonction des heures travaillées.
 - Heures supplémentaires : Calculées en fonction de la semaine normale du salarié régulier, soit quarante (40) heures.
 - Vacances : Une semaine de vacances doit comprendre quatre (4) ou cinq (5) jours selon que le salarié travaille quatre (4) ou cinq (5) jours lors de la prise de ses vacances et le salarié est rémunéré selon l'article 14 de la convention collective.
 - Congés chômés et payés et congés mobiles (art. 15) : Un tel congé équivaut, pour le paiement à 1/20 des heures travaillées au cours des semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
 - Heures de maladie (art. 18.04) : Le salarié qui du 1^{er} janvier au 31 décembre a travaillé mille quarante (1040) heures a droit pour l'année suivante à un pour cent (1 %) du salaire gagné de l'année précédente pour congé de maladie. La balance des congés de maladie sera payée le ou vers le 15 avril de l'année suivante s'ils n'ont pas tous été utilisés.
 - i- Assurance pour soins médicaux : Payée selon la semaine normale des salariés réguliers, soit quarante (40) heures. Le salarié doit payer sa quote-part, lorsque requis, selon la semaine normale des salariés réguliers soit quarante (40) heures.
 - ii- Assurance vie, assurance mutilation et décès par accident et assurance salaire : En fonction des heures de la semaine réduite du salarié. Le salarié doit payer sa quote-part, selon les heures de sa semaine réduite.

ANNEXE « E »

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Énoncé général

Le Supermarché Provigo Viel-Mailloux (Épicerie Mailloux inc.) apprécie la valeur, la dignité et l'intégrité de tous ses employés et, en ce sens, désire offrir un milieu de travail sain, exempt de harcèlement. Ainsi, sur les lieux de travail et en conformité avec la législation, aucune forme de harcèlement ne sera tolérée, peu importe son origine.

La présente politique prohibe notamment les situations suivantes, définies ci-bas :

- le harcèlement psychologique en milieu de travail;
- le harcèlement sexuel en milieu de travail;
- le harcèlement ou la discrimination aux droits et libertés de la personne;
- le harcèlement administratif (abus de pouvoir ou d'autorité).

Définitions

Le harcèlement psychologique en milieu de travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, lesquels sont répétés, hostiles ou non désirés, portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et entraînent un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est également prohibé. Des observations et des propositions inopportunes à caractère sexuel de même que des gestes sexuels déplacés sont évidemment des comportements inappropriés.

Provigo reconnaissant la composition multiculturelle de son personnel, le harcèlement ou la discrimination fondée sur un des motifs contenus à la Charte des droits et libertés de la personne est aussi prohibé. Ces motifs étant la race, la couleur, le sexe, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'orientation ethnique ou nationale, la condition sociale et le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, le harcèlement peut se manifester par des plaisanteries de mauvais goût, des insultes, des menaces, des insinuations ou des remarques d'ordre personnel. Il peut se communiquer de vive voix, par des regards/observations, par écrit, par des affiches, par des photographies ou par des graffitis. Il peut aussi s'agir d'attouchements, de coups ou d'autres contacts physiques déplacés, y compris des actes de violence au travail et des voies de fait. Ces situations sont menaçantes, offensantes, humiliantes ou intimidantes pour toute personne raisonnable.

Exceptions : Le harcèlement psychologique en milieu de travail ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des droits de gestion de l'employeur, notamment de son droit de gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions. Ces fonctions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où elles ne sont pas exercées de façon arbitraire, abusive, discriminatoire ou hors des conditions normales de travail, avec abus de pouvoir ou d'autorité (harcèlement administratif). D'autres situations qui relèvent de conflits, de divergences d'opinion, d'une communication déficiente ou de mauvaises perceptions peuvent être interprétées comme du harcèlement sans en être réellement.

Entrée en vigueur et champ d'application

La présente mise à jour de notre politique sur la harcèlement en milieu de travail prend effet immédiatement. Elle s'adresse à tout employé de Supermarché Provigo (Mailloux), qu'il soit cadre, non cadre, syndiqué ou non syndiqué.

Responsabilités

Direction : La direction prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement en milieu de travail et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, prend les mesures appropriées et les sanctions nécessaires pour la faire cesser.

Employés : Il est également de la responsabilité individuelle de tous les employés de prévenir et de dénoncer toute forme de harcèlement en milieu de travail. En ce sens, tous les employés doivent faire leur part au niveau des relations interpersonnelles et du respect de la diversité, Un employé victime de harcèlement ou qui soupçonne une telle conduite à son égard doit, le plus tôt possible, suivre les procédures suivantes :

Procédures de divulgation des cas et de plainte

- parler du problème vécu avec un proche, une personne de confiance. Ne pas rester isolé;
- exprimer très clairement à l'auteur du comportement non désiré sa volonté que cela cesse immédiatement; l'informer de sa désapprobation;
- noter minutieusement les dates, les heures, le genre de comportement particulier, les points discutés, le nom des témoins le cas échéant, etc.;
- si le comportement continue, faire remarquer à nouveau à l'auteur que sa conduite n'est pas appréciée et qu'un tel geste va à l'encontre de la politique de l'entreprise;
- si le comportement persiste ou si l'employé victime ne se sent pas à l'aise pour confronter directement l'auteur, confier son problème au directeur ou au propriétaire de l'établissement.

L'employé qui désire loger une plainte parce qu'il considère être victime de harcèlement doit le faire par écrit à l'attention du directeur ou du propriétaire de l'établissement, sous enveloppe scellée portant la mention « confidentiel ». Une telle plainte doit être signée par le plaignant. Toutefois, si les intervenants mentionnés précédemment sont impliqués dans la plainte que l'employé souhaité loger, ce dernier peut porter sa plainte au syndicat ou à la commission des normes du travail.

Traitement des cas et des plaintes

Lorsqu'il y a soupçon d'une telle conduite, une enquête informelle (faits allégués et mesures de redressement requises) doit être initiée rapidement par le directeur ou le propriétaire de l'établissement.

Lorsqu'une plainte est logée, une enquête formelle (faits allégués, entrevues Individuelles, opinion médicale le cas échéant, mesures de redressement requises) doit être initiée rapidement par le directeur ou le propriétaire de l'établissement. Tout harcèlement fondé entraînera des mesures appropriées pour le faire cesser sans délai ainsi que, selon les conclusions de l'enquête, d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

Garanties

Chaque plainte de harcèlement en milieu de travail sera traitée avec célérité, objectivité, discrétion et équité. L'application de la présente politique ne prive le plaignant d'aucun recours prévu à la législation.

Conclusion

Nous sommes persuadés que vous comprendrez l'importance de cette politique et comptons sur l'appui et l'engagement de tous afin qu'elle soit pleinement et correctement mise en œuvre.