

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2023-2030

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

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

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

ou ses successeurs

ci-après appelée « L'UNION »

ET : 9057-3882 QUÉBEC INC.

(IGA Extra Marché Paquette)
3925, boul des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Y 1V9

Établissement visé

3925, boul des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Y 1V9

ou ses successeurs

ci-après appelé « L'EMPLOYEUR »

300-044

TABLES DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE .01	DROITS NATURELS	5
ARTICLE .02	INTERPRÉTATION DES TERMES	6
ARTICLE .03	NOTES	9
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	11
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	18
ARTICLE III	ADHÉSION SYNDICALE.....	21
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	24
ARTICLE V	ANCIENNETÉ.....	30
ARTICLE VI	DISCIPLINE.....	44
ARTICLE VII	PROCÉDURE DE GRIEF	49
ARTICLE VIII	ARBITRAGE.....	52
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL.....	54
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	69
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	71
ARTICLE XII	SALAIRES	75
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONI.....	78
ARTICLE XIV	VACANCES PAYÉES.....	83
ARTICLE XV	CONGÉS STATUTAIRES.....	89
ARTICLE XVI	CONGÉS SOCIAUX	93
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE.....	96
ARTICLE XVIII	SÉCURITÉ SOCIALE	99
ARTICLE XIX	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	111
ARTICLE XX	FONCTIONS JURIDIQUES	115
ARTICLE XXI	CLAUSES GÉNÉRALES	116
ARTICLE XXII	GRÈVE ET CONTRE GRÈVE	119
ARTICLE XXIII	DURÉE DE LA CONVENTION	120

TABLES DES MATIÈRES (suite)

ANNEXE «A»	CLASSIFICATIONS.....	122
ANNEXE «B»	ÉCHELLE DES SALAIRES.....	125
ANNEXE «C»	RÈGLEMENT SALARIAL	128
ANNEXE «D»	SALAIRE MINIMUM	132
ANNEXE «E»	LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL.....	134
ANNEXE «F»	FORMULE DE DISPONIBILITÉ.....	136
ANNEXE «G»	LETTRE D'ENTENTE - MÉCANISME DE CRÉDIT D'HEURES	138

PRÉAMBULE BUT DE LA CONVENTION

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

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

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

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

ARTICLE .01 DROITS NATURELS

A) DISCRIMINATION

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

B) HARCÈLEMENT

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

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

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES

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

A) Salarié

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

B) Salarié régulier

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

C) Salarié à temps partiel

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

D) Établissement

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

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)**E) Promotion**

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

F) Rétrogradation

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

G) Jour

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

Cependant, les jours fériés stipulés en 15.01 A) de la présente convention ne sont pas considérés comme des jours calendrier en ce qui a trait au décompte des délais prévus à la convention.

ARTICLE .02 INTERPRÉTATION DES TERMES (suite)**H) Mise à pied (salarié régulier)**

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

I) Mise à pied (salarié à temps partiel)

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

J) Conjoint

Désignent les personnes :

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

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

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

B) Singulier – Pluriel

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

C) Annexe et lettre d'entente

Toute annexe et lettre d'entente 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.

ARTICLE .03 NOTES (suite)**F) Titre des articles**

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

G) Communication entre les parties

Les parties reconnaissent qu'elles peuvent communiquer entre elles par courrier électronique ou par télécopieur (fax). Par conséquent, l'envoi de documents au moyen de tels outils est valable. Le cas échéant, la date d'envoi du courriel ou l'accusé de réception émis par télécopieur servira de preuve pour les limites des délais prévus à la convention, et ce, lorsque de tels délais existent.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

" Tous les salariés au sens du Code du travail, sauf le directeur du magasin, le directeur adjoint du magasin, le gérant du rayon des viandes, le gérant du rayon des fruits et légumes, le gérant du rayon d'épicerie, le gérant du rayon du service, le gérant du rayon de la boulangerie, le gérant de nuit, le gérant du rayon du prêt-à-manger, le gérant du rayon de charcuterie-fromage, le gérant du rayon de la poissonnerie, le responsable de soir et de fin de semaine et des commis de bureau."

Pour l'établissement suivant :

9057-3882 Québec Inc.
Faisant affaire sous le nom de
IGA Extra Marché Paquette

3925, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec)
G8Y 1V9

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

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

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

L'Employeur peut créer un (1) ou des rayons additionnels à ceux mentionnés précédemment. Pour ce faire, il avise par écrit au moins dix (10) jours à l'avance l'Union en indiquant le rayon ainsi créé. L'Employeur peut créer également les postes de gérants exclus de l'unité de négociation correspondant au nouveau rayon et ces postes sont visés par l'article 1.06 B) 2, et ce, en autant que l'on comble un minimum d'un poste de régulier conformément aux dispositions de la convention collective. À défaut de respecter les dispositions précédentes, un salarié de l'unité de négociation agit à titre de responsable.

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

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

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.03** L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci sans le consentement de l'Union.
- 1.04** L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association de salarié ou union dans le but de :
- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre tel autre organisme, ou
 - b) réunir les salariés à leur lieu de travail.
- 1.05** Si une partie de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, l'Union et l'Employeur doivent négocier la partie de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'entendre par écrit avant de la modifier ou l'abolir.
- 1.06** **A)** Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut faire du travail qui est normalement exécuté par des salariés inclus dans l'unité de négociation.
- B)** Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent que :

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.06 B) (suite)**

1. le propriétaire et son conjoint ainsi que leurs enfants et les conjoints de leurs enfants [maximum cinq (5) personnes] peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire ;

2. un (1) gérant du rayon d'épicerie, un (1) gérant du rayon des viandes, un (1) gérant du rayon des fruits & légumes, un (1) gérant du rayon du service, un (1) responsable de soir et de fin de semaine, un (1) gérant du rayon de la boulangerie, un (1) gérant de nuit, (1) un gérant du rayon du prêt-à-manger, un (1) gérant du rayon charcuterie-fromage, un (1) gérant du rayon de la poissonnerie, le directeur du magasin et le directeur adjoint du magasin peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent nécessaire.

Les commis de bureau peuvent effectuer tout travail nécessaire pour répondre à des besoins urgents.

Le responsable de soir et de fin de semaine ci-haut mentionné voit sa plage de travail se situer entre quinze heures (15 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00), du lundi au vendredi et toute la journée le samedi et le dimanche ;

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

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.06 B) (suite)**

4. les représentants des fournisseurs peuvent vérifier les codes de leurs produits et retirer des tablettes les produits périmés ou endommagés ;
5. dans les cas de démonstration d'échantillons ou de dégustation, les représentants des fournisseurs ou de firmes spécialisées en la matière ou encore du personnel embauché par l'Employeur sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration ou en dégustation, à distribuer des échantillons et ils peuvent également remplir leurs étalages de démonstration.
6. le représentant de compagnie peut travailler pour monter des étalages spéciaux (non hebdomadaires) pour les produits faisant généralement l'objet de programmes publicitaires saisonniers ou annuels ;
7. les représentants des compagnies de boulangerie (pains et gâteaux), de vins, de biscuits, de produits importés, de bière, de boissons gazeuses et croustilles et de menus articles ("non food") peuvent placer leurs marchandises ;
8. dans le cas de rénovation du magasin, d'inventaire, de lay-out ou de nouvel aménagement, il n'y aura aucune restriction quant au travail exécuté par des représentants de fournisseurs ou de firmes spécialisées en la matière. Le délégué est préalablement avisé d'une telle situation ;

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.06 B) (suite)**

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

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

11. Les représentants d'un service de traiteur peuvent effectuer l'apprêtage des recettes et la cuisson des produits du rayon du prêt-à-manger.

C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, le salarié qui constate ladite contravention doit en aviser l'Employeur, qui doit quant à lui corriger la situation immédiatement après en avoir été avisé. Si la contravention ne cesse pas, il doit calculer au taux de vingt dollars (20,00 \$) l'heure toute heure effectuée par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas, l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)**1.07 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 ;
- b) L'Union fournit à l'Employeur une liste incluant les noms des représentants syndicaux.
- c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation, pour fins de griefs ou d'arbitrage.
- d) Aucune communication entre un salarié et l'Employeur au moyen de texto électronique n'est reconnue.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits de la direction

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

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

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

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

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

2.04 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste ou classification. Il doit cependant négocier le taux de salaire avec l'Union avant de créer un nouveau poste 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 du taux de salaire et de la classification de ce nouveau poste ou classification est soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

L'arbitre doit tenir compte des postes, des classifications et des échelles de salaires existants.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE

- 3.01** Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.
- 3.02** Tout salarié doit, au moment de son embauche, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première (1^{re}) paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03** **A)** Tout salarié doit, au moment de son embauche, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.
- B)** L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauche et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04** Les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation sont envoyés par l'Employeur au secrétaire-trésorier de l'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.

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)**3.04 (suite)**

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport.

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

3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon la présente convention devra être prélevée conformément à la présente convention.

3.07 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable et assume l'entière responsabilité d'un tel rejet.

3.08 Le directeur de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué de l'Union dans la première semaine de travail.

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

ARTICLE III ADHÉSION SYNDICALE (suite)**3.09 (suite)**

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

L'Union avise l'Employeur quinze (15) jours à l'avance lors de la tenue d'un tel vote.

3.10 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 aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES

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

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

Durant un tel congé sans paie, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période maximum de douze (12) mois les avantages sociaux, tels que :

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

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

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

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

À l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent ou à une fonction similaire, si son poste a été aboli, en tenant compte des droits et privilèges qu'il aurait eus s'il avait été à son poste au moment de l'abolition du poste.

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

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

- a) l'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré ;
- b) l'Employeur ne refuse une telle demande de permis d'absence sans motif valable. Durant la période du 10 décembre au 10 janvier, une telle demande ne peut être soumise ;
- c) le nombre de ces permis d'absence se limite à deux (2) salariés pour chaque activité ; cependant, pas plus d'un (1) salarié par rayon ;

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

d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de quinze (15) jours par année civile pour l'ensemble des salariés.

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

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

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

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

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

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 Un (1) délégué de l'Union et un (1) assistant-délégué de l'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué, bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.

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

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

Dans le cas d'une absence prolongée du délégué et de l'assistant-délégué de jour, l'Union peut nommer provisoirement un "délégué temporaire".

4.06 Le délégué de l'Union et les assistants-délégués de l'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur ; cependant, le délégué de l'Union peut enquêter, soumettre des griefs pour tout salarié ou rencontrer le directeur ou son remplaçant ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail en soumettant une demande à son gérant de rayon. L'Employeur ne peut refuser indûment une telle demande.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)**4.06 (suite)**

Le délégué de l'Union peut, durant les heures de travail, remplir les fonctions de délégué sans perte de droits, de privilèges ou de salaire.

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

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

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

4.08 Le délégué de l'Union qui a terminé sa période de probation n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail qu'il peut accomplir.

ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage avec une fermeture barrée est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres en autant que ces avis soient non préjudiciables à l'Employeur, son grossiste et ses marchands affiliés.

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

4.10 L'Employeur défraye à parts égales avec l'Union :

a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention ;

b) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livrets

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

4.11 Le délégué de l'Union, l'assistant-délégué et les membres du comité de négociation ne subissent aucune discrimination en raison de l'accomplissement de leurs fonctions syndicales.

ARTICLE V ANCIENNETÉ

- 5.01 A)** L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service dans l'établissement depuis sa date d'embauche, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.
- B)** Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauche, l'ancienneté est calculée à compter de la plus récente réembauche.
- C)** Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur, mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (ex: gérant de rayon) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie tel que décrit en A) pour l'application générale de la convention; cependant, un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants, les promotions, la distribution des heures et le choix des vacances.
- D)** Les cinq cents (500) premières heures effectivement travaillées de tout salarié constituent une période de probation.

Dans l'éventualité où le salarié en période de probation est muté dans une autre fonction, alors dans ce cas sa période de probation lui est reconnue pour l'équivalent de cinquante pour cent (50%) de ses heures.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.01 D) (suite)**

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

E) Sous réserve de disposition contraire à la convention collective, l'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi.

F) Une (1) fois l'an, vers le 1^{er} octobre, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté ; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel indiquant :

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Après affichage, chaque liste devient définitive pour les salariés qui y sont désignés, sauf dans le cas des salariés qui remettent en question, par voie de griefs, l'exactitude de leur date d'ancienneté, dans les quinze (15) jours suivants l'affichage de la liste.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

- 5.01 G)** Dans l'éventualité où 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 après un tirage au sort en présence des salariés concernés, de l'Employeur et d'un délégué de l'Union.
- 5.02** Un salarié perd son ancienneté et son emploi uniquement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes,
1. si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé par la procédure de griefs et d'arbitrage ;
 2. s'il met fin volontairement à son emploi ; cependant, un salarié a jusqu'à vingt-quatre (24) heures suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission ;
 3. s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois, sans cependant excéder la durée réelle de son ancienneté, dans le cas d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel, tel que stipulé en 5.05;
 4. s'il s'absente sans motif de son travail pour une période de trois (3) jours programmés et consécutifs sans motif valable dont la preuve lui incombe et qu'il doit communiquer à l'Employeur le plus promptement possible ;

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.02 (suite)**

5. à défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) 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 dont la preuve lui incombe. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse du salarié connue par l'Employeur, avec copie à l'Union;

6. si le salarié est absent pour cause de maladie ou accident pour une période excédant trente-six (36) mois consécutifs ;

7. s'il s'absente pour accident de travail ou maladie professionnelle pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois ou après avoir épuisé ses recours à la CNESST, et ce, dans les trente-six (36) mois suivant son accident de travail ou maladie professionnelle.

8. s'il obtient un congé de l'Employeur et que par la suite l'Employeur s'aperçoit que la raison invoquée par le salarié est fausse.

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

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

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

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

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

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

1. accepter la mise à pied, ou

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

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

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.03 B)3. (suite)**

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

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié hors échelle qui supplante un autre salarié voit son nouveau salaire déterminé de la façon suivante : son salaire est le maximum de l'échelle où il a supplanté, auquel on ajoute le même différentiel en pourcentage qu'il avait dans son ancienne classification à titre de salarié hors échelle, par rapport au taux maximum de l'échelle ;

4. Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.05.

5.04 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail, à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel puisse remplir la tâche à accomplir.

B) Si un salarié a une raison valable dont la preuve lui incombe pour ne pas accepter un rappel, il maintient son droit de rappel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.04 C) Le salarié qui accepte un rappel au travail reçoit le taux de salaire maximum de la classification dans laquelle il est rappelé ou le taux de salaire qu'il avait avant sa mise à pied, soit le plus bas des deux et par la suite, il continue à progresser dans l'échelle de salaire de la classification dans laquelle il est rappelé s'il n'est pas au taux maximum.

5.05 A) Si un salarié régulier est mis à pied, il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir du poste.

B) Un salarié régulier en mise à pied qui travaille à un poste à temps partiel travaille selon les heures normales des salariés à temps partiel, prévues en 9.04 et 9.05.

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

Pour les fins d'assurances, le salarié maintient son statut de régulier pour la période prévue à ladite police d'assurance, à la condition qu'il paie sa quote-part de la prime, à titre de salarié régulier.

De plus, il conserve son statut de régulier et ses avantages pour une période maximale de douze (12) mois, sans cependant excéder la durée réelle de son ancienneté.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.05 B) (suite)**

De plus, le temps supplémentaire doit être calculé en fonction des heures normales des salariés à temps partiel.

Un tel salarié en mise à pied conserve le crédit d'heures de journée mobiles et de congés occasionnels prévu à la convention collective, et ce, jusqu'à la date de renouvellement de ses avantages.

C) À la fin de ladite période mentionnée en 5.05 B), un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son crédit de temps de progression.

5.06 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de douze (12) mois, à l'exception du salarié avec moins de douze (12) mois d'ancienneté qui maintient et accumule son ancienneté pour une période équivalente à celle-ci au moment de sa mise à pied.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait en autant qu'il puisse effectuer le travail de la fonction qu'il convoite. À compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son crédit de temps de progression. Un tel salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

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

Ancienneté	Préavis ou paie à la place du préavis
Moins d'un (1) an	1 semaine
1 an et plus	2 semaines

B) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué de l'Union qui en reçoit copie en même temps. Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures de la remise au salarié.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

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

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

E) La présente clause ne s'applique lors de cas fortuit empêchant l'ouverture de l'établissement à la clientèle.

5.09 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. Avant l'expiration de la période d'essai, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction en appliquant le même mécanisme.

Si le salarié réintègre l'unité d'accréditation, il paie rétroactivement ses cotisations syndicales échelonnées sur une période de temps déterminée par l'Union.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.10 Poste de salarié vacant ou disponible**

A) Dans tous les cas de promotion ou de poste vacant ou fonction disponible que l'Employeur entend combler, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Nonobstant ce qui précède, les postes de boucher, de poissonnier, de pâtissier, de cuisinier et d'assistant-gérant sont accordés au salarié qui a le plus d'ancienneté en autant qu'il possède les qualifications exigées par l'Employeur pour remplir le poste.

B) Dans tous les cas de promotion, fonction disponible ou poste vacant, l'Employeur accorde une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours travaillés au salarié qui a obtenu le poste selon la clause 5.10 E). À la fin de cette période, l'Employeur peut, s'il n'est pas satisfait, retourner le salarié dans sa fonction précédente, de même, le salarié peut retourner à son ancienne fonction en donnant un préavis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur.

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

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.10 Poste de salarié vacant ou disponible (suite)**

C) Le salarié à temps partiel, ayant terminé sa période de probation, a la priorité sur tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il puisse remplir la tâche à accomplir.

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

E) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours au tableau d'affichage de l'établissement, tous les postes vacants, nouvellement créés ou fonction disponible qu'il entend combler et ces postes sont comblés de façon prioritaire par les salariés de l'établissement en autant qu'ils aient postulé pendant la période d'affichage et en autant que les salariés puissent remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas pour les postes d'embauteur à temps partiel.

Le délégué ou l'assistant-délégué de l'Union, peut postuler au nom du salarié absent du travail en raison d'un motif prévu à la convention ou d'une disposition législative, et ce, uniquement pour des postes ayant un statut régulier.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)**5.10 Poste de salarié vacant ou disponible (suite)****E) (suite)**

Pendant cette période, l'Employeur peut assigner temporairement un salarié afin de combler le poste.

F) L'Employeur affiche pendant sept (7) jours au tableau d'affichage de l'établissement le nom du salarié qui a obtenu le poste en vertu de la clause 5.10 E) ou le nom du salarié qui a été promu.

G) Copie de ces avis est remise au délégué de l'Union au moment de l'affichage.

H) Tout grief découlant d'une mutation de personne telle que prévue en E) doit être exposé à la deuxième (2^e) étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivants le septième (7^e) jour de l'affichage prévu en F).

Si une mutation de personnel est faite sans que les règles de l'affichage ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait selon les dispositions de l'article VII.

5.11 Lorsqu'il y a conflit de droits entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux du salarié à temps partiel.

ARTICLE V ANCIENNETÉ (suite)

5.12 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, et séparément des réguliers, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.

5.13 A) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante : il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas trois (3) ans.

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

B) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier. Cette clause ne doit pas avoir comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

ARTICLE VI DISCIPLINE

- 6.01 A)** L'Employeur se sert d'un avis écrit pour réprimander un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au salarié, en présence du délégué ou en son absence, de l'assistant-délégué et ce dernier reçoit copie au même moment. Cependant, advenant le cas qu'aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié est accompagné d'un autre salarié de son choix présent sur les lieux qui agira à titre de témoin ; dans un tel cas, l'Employeur remet copie de l'avis écrit au délégué dès son retour au travail. De plus, une copie est adressée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures de la remise au salarié.

Le salarié impliqué peut refuser la présence des personnes précitées ou encore il peut demander à ladite personne de se retirer, et ce, en le signifiant par écrit.

B) Le délégué de l'Union ou en son absence, l'assistant-délégué participe à toute entrevue ou interrogatoire d'un salarié soupçonné d'une infraction. Cependant, advenant le cas qu'aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié est accompagné d'un autre salarié de son choix présent sur les lieux qui agira à titre de témoin. Le salarié peut renoncer par écrit à ce que le délégué ou de l'assistant-délégué ou le témoin soit présent lors de la rencontre.

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)

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

D) Tout avis de suspension ou congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons de la suspension ou du congédiement ainsi que la date du début et de la fin d'une suspension ou la date de la prise d'effet du congédiement.

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

E) Tout avis doit être fait selon les règles établies à l'article VI pour être valable et doit être remis au salarié concerné dans les quinze (15) jours après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours suivant son retour au travail.

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

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)

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

Nonobstant toutes autres dispositions de la convention collective, dans le cas du salarié qui est rétrogradé volontairement d'assistant-gérant à commis, il reçoit le taux de salaire correspondant à son crédit de temps de progression réel.

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

D) Un tel préavis doit indiquer clairement la ou les raisons et la date effective d'une rétrogradation et une copie est remise au salarié en présence du délégué, ou en son absence, l'assistant-délégué. Cependant, advenant le cas qu'aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié est accompagné d'un autre salarié de son choix qui agira à titre de témoin. Le salarié impliqué peut refuser la présence des personnes précitées ou encore il peut demander à ladite personne de se retirer, et ce, en le signifiant par écrit. Une autre copie est expédiée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures de la remise au salarié.

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

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)

- 6.02 E)** Un salarié peut, s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur une mutation de personnel stipulée en 5.10.

De plus, un salarié peut être rétrogradé en faisant la demande par écrit au directeur de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines, l'Employeur doit rétrograder un tel salarié, en autant qu'il possède l'ancienneté requise pour déplacer un autre salarié et qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction. Cette dernière demande ne pourra être effectuée qu'une seule fois par année civile.

- 6.03 A)** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

B) Dans la mesure du possible, le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant de l'Union et le salarié concerné.

- 6.04 A)** Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

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

ARTICLE VI DISCIPLINE (suite)

- 6.05 A)** Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus à moins que le salarié récidive à l'intérieur de ce délai.

À l'exception d'un avis de suspension ou de congédiement, tout avis écrit de moins de neuf (9) mois inscrits au dossier d'un salarié qui n'a pas été contesté par l'Union selon la procédure de grief, peut être contesté ultérieurement par cette dernière, et ce, même au-delà des délais de grief prévus à l'article VII, si l'Employeur invoque cet avis par la suite pour suspendre ou congédier un salarié. Le cas échéant, l'Employeur ne peut soulever d'objections en arbitrage quant aux délais de grief et d'arbitrage en ce qui concerne l'avis écrit.

B) Tout salarié désirant vérifier son dossier peut le faire. Cependant, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quarante-huit (48) heures avant de pouvoir vérifier son dossier.

- 6.06** La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEF

7.01 Dans l'esprit des présentes, il est entendu que toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention entre un salarié ou l'Union et l'Employeur crée un climat nuisant à la réalisation des objectifs de cette entente.

Tout salarié ou groupe de salariés ou l'Union et l'Employeur doivent tenter de régler la mésentente dans les plus brefs délais.

Les représentations seront faites par les parties concernées sans préjudice.

7.02 PREMIÈRE ÉTAPE :

Verbalement à l'Employeur

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

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEF (suite)**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 de l'Union ou son remplaçant doit adresser le grief par écrit à l'Employeur dans les vingt et un (21) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, selon le cas. L'Employeur doit alors rendre sa réponse par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

7.04 Dans le cas de congédiement ou d'une suspension, un grief doit être soumis par écrit dans les vingt et un (21) jour suivant la date du congédiement ou de la suspension et il est étudié à compter de la deuxième étape.

7.05 L'Employeur peut soumettre des griefs de la façon suivante :

L'Employeur transmet le grief au Président de l'Union ou à son remplaçant à la deuxième (2^e) étape dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le Président de l'Union ou son remplaçant a quinze (15) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE VII PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

- 7.06** Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux (2) parties.
- 7.07** Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé concernant un grief, le délégué de l'Union ou son substitut ou le représentant de l'Union doit être présent.

ARTICLE VIII ARBITRAGE

8.01 A) Advenant qu'un grief ne serait pas réglé à la deuxième (2^e) étape de la procédure de griefs, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail, et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2^e) étape de grief 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 A) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

B) Dans tous les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le retour du salarié et d'établir tout montant dû au salarié, s'il y a lieu.

C) Dans le cas d'un avis écrit, l'arbitre a juridiction pour annuler ou maintenir la décision de l'Employeur.

8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.

ARTICLE VIII ARBITRAGE (suite)

- 8.04** Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05** Lorsque la juridiction de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête.
- 8.06** Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 8.07** L'arbitre a le pouvoir de réserver sa juridiction pour déterminer le quantum dans les cas de griefs de congédiement, de suspension, de mise à pied ou de questions monétaires.
- 8.08** Tout avis écrit à un salarié pour mesure non disciplinaire et/ou une terminaison non disciplinaire d'emploi n'est pas sujet aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues à l'article VI, mais peut faire l'objet d'un grief dans les délais prévus à la clause 7.02.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL

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

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

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

B) Sauf lorsqu'il y a une entente entre l'Employeur et le salarié concerné, en aucun cas un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine, en autant qu'il y ait un minimum de huit (8) heures entre la fin d'une équipe et le début de l'autre.

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 selon les règles qui suivent :

1. quarante (40) heures par semaine ;

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

2. cinq (5) jours par semaine
3. quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives maximums par jour et un (1) jour de dix (10) heures consécutives maximums par jour ;
4. quatre (4) heures consécutives minimums par jour ;
5. six (6) heures consécutives minimums de nuit ;
6. l'Employeur accorde, par rotation et sur demande écrite, au moins deux (2) jours consécutifs de congé, soit les samedi et dimanche ou dimanche et lundi, au moins une (1) fois par mois. L'Employeur peut refuser une telle demande pendant la période du 1^{er} décembre au 15 janvier.

Le salarié qui le désire peut renoncer à ce privilège en soumettant une demande écrite à cet effet à son gérant de rayon.

7. nonobstant ce qui est stipulé en 3., le salarié régulier volontaire peut renoncer à quatre (4) jours de huit (8) heures et un (1) jour de dix (10) heures maximums par jour pour une semaine normale de quatre (4) jours de dix (10) heures maximums par jour, et ce, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

1. moins de quarante (40) heures par semaine ;
2. cinq (5) jours ou moins par semaine
3. dix (10) heures consécutives maximums par jour ;
4. six (6) heures minimums de nuit ;
5. quatre (4) heures minimums par jour ou trois (3) heures si volontaires.

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre six (06h00) heures et trente (30) minutes après la fermeture.

Dans les rayons de l'épicerie, la viande et la boulangerie la journée normale peut débuter à compter de cinq (05h00) pour le salarié volontaire.

1. Le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente minutes (18h30).

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

2. Le salarié régulier de jour peut, de son consentement, travailler plus d'un soir par semaine après dix-huit heures trente minutes (18h30) ;

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

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 10 décembre au 23 décembre inclusivement), le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler deux (2) soirs par semaine non consécutifs après dix-huit heures trente minutes (18 h 30), du lundi au vendredi, et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle ; ces soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard une demi-heure ($\frac{1}{2}$) après la fermeture.

9.06 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre dix-neuf heures (19 h 00) et neuf heures (09 h 00) le lendemain matin.

9.07 A) Dans la composition de l'équipe de nuit, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté, aux salariés désireux d'appartenir à l'équipe de nuit, compte tenu du rayon et des classifications requises pour combler les postes disponibles.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.07 A) (suite)**

Si le nombre de salariés désireux de travailler à l'équipe de nuit est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés par rayon et par classification, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

B) Le salarié qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au directeur de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit déplacer ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié de l'équipe de jour du même rayon et de la même classification qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié visé de l'équipe de jour. Le salarié de l'équipe de jour sera alors déplacé à l'équipe de nuit.

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

C) Aucun salarié ne travaille 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 n'est tenu de travailler après dix-huit heures (18 h 00) les 24 et 31 décembre.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.09 A)** L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près de la salle de pause avant midi (12 h 00), le mercredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante.
- B)** Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué de l'Union au moment de l'affichage.
- C)** Des changements peuvent être apportés jusqu'à dix-huit heures (18h00) le vendredi. Dans un tel cas, le salarié affecté en est informé.

Toutefois, conformément à la *Loi sur les normes du travail*, un salarié doit être consentant pour travailler si l'Employeur modifie son horaire de travail avant dix-huit heures (18h00) le vendredi et que ce changement a comme conséquence qu'il n'a pas été informé au moins cinq (5) jours à l'avance qu'il est requis de travailler.

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché. L'Employeur et le délégué doivent initialer le changement effectué par l'Employeur.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.09 C) (suite)**

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-huit heures (18 h 00), le vendredi. Toute heure de travail accompli en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être distribuée selon la procédure établie à l'article 9.12.

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

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

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

F) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail. Sinon, il conserve le même horaire de travail pour la première (1^{re}) journée de sa programmation affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

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

En cas d'omission, le salarié doit faire initialer son temps de travail par le gérant du rayon ou une personne désignée. Aucun salarié ne peut faire enregistrer sa présence au travail par un autre salarié.

Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi à l'horaire fait par l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par son gérant de rayon ou une personne désignée.

9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel

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

Un exemplaire de la formule de disponibilité paraît en annexe.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel (suite)**

B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au directeur de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué de l'Union. Un salarié à temps partiel peut de plus, choisir un (1) autre rayon que le sien dans lequel il est disponible pour travailler en autant qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.

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

Le salarié doit respecter la formule de disponibilité qu'il remet pour une période d'au moins trente (30) jours, à moins d'un congé autorisé et il ne peut remettre une nouvelle formule de disponibilité durant ces trente (30) jours.

Nonobstant ce qui précède, durant la période des Fêtes (2^e dimanche de décembre au 1^{er} dimanche de janvier) le salarié-étudiant pourra modifier sa disponibilité permanente avec un avis d'une semaine. À la fin de la période précitée, ledit salarié-étudiant sera automatiquement assujetti à sa formule de disponibilité permanente.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.11 Disponibilité des salariés à temps partiel (suite)**

D) La disponibilité d'un salarié à temps partiel est valable en autant qu'elle inclue minimalement le jeudi soir ou le vendredi soir à compter de dix-sept heures (17 h 00), et ce, jusqu'à trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle ainsi que le samedi et le dimanche toute la journée (J).

Un salarié à temps partiel dont l'horaire scolaire prévoit des cours le jeudi soir et le vendredi soir se doit de donner une disponibilité minimale le lundi soir, mardi soir ou mercredi soir à compter de dix-sept heures (17h00), et ce, jusqu'à trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle ainsi que le samedi et le dimanche toute la journée (J). Pour ce faire, un tel salarié à temps partiel doit fournir à l'Employeur une copie de son horaire scolaire.

E) S'il n'y a pas suffisamment de salariés à temps partiel pour effectuer les heures de travail selon les besoins, l'Employeur assigne les salariés à temps partiel par ordre inverse d'ancienneté, le salarié ainsi requis ne peut refuser, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe ; auquel cas, l'obligation revient au salarié précédent sur la liste d'ancienneté.

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

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, si l'Employeur a un besoin spécifique de main-d'œuvre il peut, à sa convenance, programmer un salarié à temps partiel dans un autre rayon que le sien.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)****C) (suite)****1-Premièrement :**

L'Employeur distribue les groupes d'heures de travail disponibles parmi les salariés à temps partiel qui fournissent une pleine disponibilité (i.e. être disponible six (6) jours complets incluant le samedi et le dimanche) pendant une période minimale de quatre (4) mois, et ce, de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures de travail chaque jour et chaque semaine dans sa classification et dans son rayon en autant qu'il soit disponible pour effectuer le groupe d'heures hebdomadaires au complet.

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

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)****C) 1-Premièrement (suite)**

Malgré ce qui précède, tout salarié à temps partiel (à l'exception des étudiants) qui fournit une pleine disponibilité à la signature de la présente convention ou lors de son embauche n'a pas à attendre que la période de quatre (4) mois soit écoulée avant de pouvoir être programmée selon les dispositions ci-dessus.

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

2-Deuxièmement :

L'Employeur distribue les heures de travail disponibles qui ne peuvent être programmées selon les dispositions du paragraphe C) qui précède aux salariés à temps partiel à disponibilité restreinte qui respectent la disponibilité prévue à 9.11 D) de façon à accorder aux salariés à temps partiel à disponibilité restreinte ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures de travail chaque jour et chaque semaine dans sa classification et dans son rayon.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL (suite)**9.12 Distribution des heures disponibles aux salariés à temps partiel (suite)****C) (suite)****3-Troisièmement :**

L'Employeur distribue les heures de travail disponibles qui ne peuvent être programmées selon le paragraphe ci-dessus aux salariés à temps partiel à disponibilité restreinte dont la disponibilité ne respecte pas la disponibilité prévue à 9.11 D), mais qui offrent minimalement une disponibilité de douze (12) heures à l'Employeur laquelle comprend au minimum le samedi « J » ou le dimanche « J » (« J » équivaut à huit (8) heures de disponibilité), de façon à accorder aux salariés ayant le plus d'ancienneté le plus grand nombre d'heures de travail chaque jour et chaque semaine dans sa classification et dans son rayon.

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

D) L'Employeur doit respecter la disponibilité personnelle du salarié à temps partiel; cependant, si le nombre de salariés à temps partiel disponible est insuffisant pour remplir les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut, avant l'établissement de l'horaire hebdomadaire, aviser et exiger que le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où le travail doit être effectué 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. Dans ce dernier cas, il en revient au salarié qui le précède sur la liste d'ancienneté à être programmé.

E) Si un salarié à temps partiel travaille en moyenne trente-huit (38) heures et plus dans une (1) classification et un (1) rayon pendant dix (10) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour toutes absences prévues à la convention collective, une loi ou un règlement, l'Employeur est tenu de procéder à l'affichage d'un poste de salarié régulier selon les règles décrites à l'article V.

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

ARTICLE X PAUSES ET REPAS

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

Malgré ce qui précède, le salarié peut accepter, et ce, à la suite d'une demande de l'Employeur, que ses périodes de repas soient d'une durée de trente (30) minutes non rémunérées.

B) La période de dîner est prévue commencer au plus tôt à onze heures trente (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures trente (14h30).

C) La période de souper est prévue commencer au plus tôt à seize heures (16h00) pour se terminer au plus tard à dix-neuf heures trente (19h30).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) non rémunérée pour son repas vers le milieu de sa période quotidienne de travail.

10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une (1) période de repas sauf de son consentement.

10.04 A) Le salarié doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes lorsqu'il travaille quatre (4) heures, mais moins de six (6) heures.

ARTICLE X PAUSES ET REPAS (suite)**10.04 A) (suite)**

Le salarié qui doit travailler durant une période quotidienne de six (6) heures et plus a droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune ou une (1) seule période de trente (30) minutes, de consentement avec l'Employeur.

B) Pour le salarié qui a deux (2) pauses dans la journée, la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail, ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas, sauf pour le rayon du service, changer une (1) heure pour quarante-cinq (45) minutes.

10.05 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de deux (2) heures avant ou après sa journée normale de travail doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaires.

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

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

B) Toutes les heures de travail fourni par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédant du nombre de jours ou d'heures normales prévues à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Le salarié régulier n'a droit au taux de temps et demi (1 ½) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire devient effectif à compter de la sixième (6^e) minute et est rémunéré et calculé à partir de la première (1^{re}) minute de temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire doit être autorisé par le supérieur immédiat.

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

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

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

Cependant, le salarié à temps partiel volontaire peut travailler six (6) jours au cours d'une semaine à taux régulier.

11.03 À moins de dispositions contraires prévues à la présente convention, toutes les heures travaillées lors d'un jour férié sont rémunérées sur la base de temps et demi (1½) du taux horaire régulier du salarié en plus du paiement du congé.

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

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

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

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

11.06 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué en est prévenu aussitôt que possible.

Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail.

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

Il a recours au volontariat parmi les salariés au travail par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement où doit s'effectuer le travail en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par volontariat, les salariés à temps partiel présent sur les lieux peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

ARTICLE XI HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)**11.07 (suite)**

Si l'Employeur n'a toujours pas un nombre suffisant de salariés en procédant suivant le paragraphe qui précède, il peut alors assigner les salariés réguliers, présents sur les lieux de travail, par ordre inverse d'ancienneté, au sein de chaque classification, dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Si l'Employeur n'a toujours pas un nombre suffisant de salariés en procédant suivant les paragraphes précédents, il procède alors par rappel au travail en utilisant la même méthode que décrite ci-haut.

ARTICLE XII SALAIRES

12.01 Les classifications, les échelles minimales de salaire ainsi que le règlement salarial paraissent en annexe.

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

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

Par exception, si un congé statutaire survient un lundi, la paie pourra être distribuée le vendredi.

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

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

12.05 L'Employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience d'un salarié. Par conséquent, il peut embaucher ou payer un salarié à un taux supérieur à celui correspondant à son temps réel de progression. Dans ce cas, un tel salarié voit néanmoins sa progression salariale, dans l'échelle de salaire, s'effectuer normalement comme s'il avait déjà à son crédit, le temps de progression requis pour justifier ce taux.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

12.06 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

B) Un salarié qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de six (6) heures au cours d'une même semaine a droit à une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) l'heure pour tout le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement ; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

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

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

D) Lorsqu'un salarié travaille temporairement à un poste de gérant de rayon, et ce, à la demande de l'Employeur et pour une semaine complète et plus, il reçoit une prime de cinquante dollars (50,00 \$) par semaine en plus de son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

ARTICLE XII SALAIRES (suite)

12.06 E) Un salarié de l'unité d'accréditation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité d'accréditation et l'Employeur s'engage à ne faire aucune discrimination en vertu d'un tel refus, à l'exception de l'assistant-gérant de rayon, qui se doit de remplacer le gérant de rayon lorsque ce dernier est absent.

ARTICLE XIII PRIMES ET BONI**13.01 Prime de nuit**

A) Tout salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une prime d'un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure minimum de plus que la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.

B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié pour le calcul de la paie de vacances, des jours fériés payés ou congés mobiles payés, des congés occasionnels et assurance courte et longue durée

13.02 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié éligible le ou vers le 8 décembre de chaque année et le boni est calculé de la façon suivante :

ARTICLE XIII PRIMES ET BONI (suite)

13.02 Boni de Noël (suite)

Durée de service au 15 novembre de l'année en cours	Pourcentage (%) applicable
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Zéro virgule cinquante pour cent (0,50%)
Trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans	Zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %)
Cinq (5) ans, mais moins de sept (7) ans	Un pour cent (1%)
Sept (7) ans, mais moins de dix (10) ans	Un virgule cinq pour cent (1,5%)
Dix (10) ans et plus	Deux pour cent (2%)

Le pourcentage applicable est calculé sur la base des gains totaux (excluant le paiement du boni de Noël de l'année précédente et des heures monnayables prévues en 18.04) accumulés au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes qui précèdent le 15 novembre de l'année en cours

Pour les années 2023 et 2024, le boni de Noël est payable en bons d'achat échangeables au IGA Extra Marché Paquette.

ARTICLE XIII PRIMES ET BONI (suite)**13.02 Boni de Noël (suite)**

Pour les années 2025 et 2026, la moitié du boni Noël sera payable en bons d'achat échangeables au IGA Extra Marché Paquette et l'autre moitié sera versée sur la paie du salarié, à moins que ce dernier désire obtenir le paiement de son boni de Noël uniquement en bons d'achats.

Pour les années 2027 et suivant, le boni de Noël sera payable en totalité en bons d'achat échangeables au IGA Extra Marché Paquette ou versé sur sa paie, selon le choix du salarié.

13.03 Prime de superviseur caisse

Le salarié désigné par l'Employeur pour agir à titre de superviseur caisse reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) minimum 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 ET BONI (suite)**13.04 Prime de classification**

A) Le salarié classifié « Pâtissier » ou « Cuisinier » reçoit une prime d'un dollar (1,00\$) l'heure minimum en plus de la rémunération normale prévue pour la classification de Commis.

La prime de classification est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié classifié « Pâtissier » ou « Cuisinier » pour le calcul de la paie de vacances, des jours fériés payés ou congés mobiles payés, des congés occasionnels et assurance courte et longue durée.

B) Tout autre salarié non classifié « Pâtissier ou cuisinier » doit être désigné par l'Employeur pour bénéficier de la prime, et ce, pour la durée de la tâche à effectuer. La prime fait partie intégrante du salaire normal du salarié.

13.05 Prime de responsable

Le salarié classifié « Responsable » reçoit une prime de soixante-quinze cents (0,75 \$) l'heure minimum en plus de la rémunération normale prévue pour la classification de « Commis ».

ARTICLE XIII PRIMES ET BONI (suite)**13.05 Prime de responsable (suite)**

La prime de classification est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié classifié « responsable » pour le calcul de la paie de vacances, des jours fériés payés ou congés mobiles payés, des congés occasionnels et assurance courte et longue durée.

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

13.06 Prime d'assistant-gérant de rayon

Le salarié classifié « assistant-gérant de rayon » reçoit une prime d'un dollar (1\$) l'heure minimum en plus de la rémunération normale prévue pour la classification de « Boucher » ou de « Commis », selon le cas.

La prime de classification est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié classifié « Assistant-gérant de rayon » pour le calcul de la paie de vacances, des jours fériés payés ou congés mobiles payés, des congés occasionnels et assurance courte et longue durée.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES

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

Durée de service au 1^{er} mai (Ancienneté)	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Moins d'un (1) an	1 journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.	1 journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	2 semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	2 semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Trois (3) ans, mais moins de neuf (9) ans	3 semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	3 semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

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

Durée de service au 1^{er} mai (Ancienneté)	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Neuf (9) ans, mais moins de dix-sept (17) ans	4 semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	4 semaines payables à 8% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Dix-sept (17) ans et plus	5 semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	5 semaines payables à 10% des gains totaux gagnés entre le 1 ^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

14.02 Le salaire de vacances du salarié lui est versé en maintenant la fréquence normale de la distribution de la paie de telle sorte qu'il n'y a pas interruption de la paie lorsque le salarié revient de vacances.

14.03 A) Le choix des dates de vacances du salarié régulier et le choix des dates de vacances du salarié à temps partiel se font séparément et indépendamment l'un de l'autre.

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

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)**14.03 B) (suite)**

Le salarié à temps partiel choisit ses dates de vacances entre le 1^{er} avril et le 30 avril de chaque année.

C) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

D) Le choix des vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix de vacances des salariés, à l'exception de l'assistant-gérant de rayon qui ne pourra pas prendre ses vacances en même temps que le gérant de rayon.

14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel et une copie est remise au délégué de l'Union lors de l'affichage. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué de l'Union. Toute modification apportée entre le 30 avril et le 15 mai doit être indiquée sur la copie du délégué de l'Union.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent au moins deux (2) semaines de vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre. De plus, un salarié peut, à son choix, prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence, qui s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sauf pour la période du 10 décembre au 5 janvier pour laquelle l'Employeur peut limiter le nombre de salariés en vacances dans le magasin.

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. Cependant, le salarié ne pourra faire coïncider ses vacances anticipées avec les vacances de l'année suivante pour allonger ses vacances.

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans chaque rayon.

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

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)

14.07 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'accident de travail et de congé de maternité, paternité ou parental d'au plus de vingt-six (26) semaines pendant l'année de référence. 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.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui prend un congé sans solde de plus d'un (1) mois en vertu de l'article XVII sera payé au pourcentage de ses gains accumulés durant l'année de référence.

14.08 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 consécutives ou non consécutives selon son choix et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont fait leur choix.

ARTICLE XIV VACANCES PAYÉES (suite)**14.08 (suite)**

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

14.09 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

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

14.11 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 le pourcentage prévu à 14.01.

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

14.12 Pour chaque congé statutaire, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus. Ce jour sera pris après entente avec l'Employeur. À défaut d'entente, il sera pris immédiatement avant ou après les vacances du salarié.

ARTICLE XV CONGÉS STATUTAIRES

15.01 A) Un salarié a droit aux congés statutaires payés et chômés suivants :

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An*
- Dimanche de Pâques
- Fête nationale des Québécois
- Confédération*
- Fête du Travail
- Noël
- Lendemain de Noël*
- Trois (3) congés mobiles

[Pour être éligible, le salarié à temps partiel doit avoir complété douze (12) mois de service continu et avoir effectué en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente].

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

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence. Ladite année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date des douze (12) mois précédant ledit congé.

ARTICLE XV CONGÉS STATUTAIRES (suite)

15.01 C) Les congés mobiles ci-haut mentionnés sont pris à un moment mutuellement convenu entre le salarié et le directeur de l'établissement. À défaut d'entente, le salarié donne deux (2) semaines d'avis, sous réserve du droit de l'Employeur prévu à 14.07.

Le salarié ne peut prendre un congé mobile entre le 10 décembre et le 10 janvier de l'année en cours ainsi qu'à l'occasion d'une semaine où survient un jour férié.

D) Pour avoir droit au paiement des jours fériés mentionnés en 15.01 A), le salarié doit avoir travaillé la journée du férié s'il est travaillé, sa dernière journée programmée qui précède le jour férié et sa première (1^{re}) journée programmée qui suit le jour férié à moins de raison valable dont la preuve lui incombe. Cependant, dans tous les cas, ces journées programmées doivent se trouver à au plus sept (7) jours avant le jour du congé et sept (7) jours après le jour du congé. Le salarié recevant des prestations d'assurance-chômage, de la CNESST, de l'assurance collective, de la SAAQ ou de tout organisme similaire, ne peut recevoir un double paiement pour un (1) jour férié ci-haut mentionné.

E) Si l'Employeur décide d'ouvrir son établissement à la clientèle lors d'un jour férié étoilé (*), ce jour férié est alors remplacé par un congé mobile à être reporté à une autre date pour le salarié qui travaille lors dudit congé. Ce congé mobile est pris en fonction des dispositions inscrites à la clause 15.01 C) qui précède.

ARTICLE XV CONGÉS STATUTAIRES (suite)**15.01 E) (suite)**

Par conséquent, le salarié qui travaille lors d'un jour férié étoilé (*) mentionné en 15.01 A), est rémunéré au taux de salaire régulier et travaille jusqu'à concurrence de quarante (40) heures à taux régulier à l'occasion de la semaine qui coïncide avec le jour férié étoilé (*), et ce, nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire.

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

15.02 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre minuit une minute (00 h 01) et vingt-quatre heures (24 h 00) le jour du congé.

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

ARTICLE XV CONGÉS STATUTAIRES (suite)

- 15.03 B)** Pour le salarié régulier, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures. Aucun congé mobile ne peut être fractionné en partie de journée.
- C)** Au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au nombre d'heures indiqué en B) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.
- D)** Nonobstant les paragraphes B) et C) qui précèdent, au cours de la semaine d'un congé statutaire au sens de la présente convention, un salarié à temps partiel consentant peut effectuer les heures maximales d'une semaine normale de travail à taux régulier, une fois la procédure de la clause 9.12 A) et B) respecté.
- 15.04** À compter du 1^{er} janvier 2025, toute journée de congé mobile non prise et non payée au cours de la période de référence (1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente) est payable au salarié le ou avant le 15 janvier de l'année suivante. Le congé mobile est payable au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- 15.05** Les jours fériés sont observés en fonction de ce qui est prévu dans la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX

16.01 A) Le salarié a droit à trois (3) jours de congé payé lors du décès d'un des parents suivants : père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, petit-fils et petite-fille. Ces congés doivent être pris entre le jour du décès et le jour suivant les funérailles inclusivement.

B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé, soit le jour des funérailles, lors du décès d'un des parents suivants : grand-père ou grand-mère (du salarié ou du conjoint), gendre, bru.

C) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel s'il se rend aux funérailles du parent décédé cité aux paragraphes A) ou B) et qui ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile.

D) Nonobstant ce qui précède, si l'enterrement ou l'incinération d'un des parents cités aux paragraphes A) ou B) ou à l'article 16.02 a lieu à l'extérieur des délais prévus, le salarié peut reporter un (1) jour prévu afin de pouvoir y assister. Dans ce cas, si l'enterrement ou l'incinération a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de son domicile, le salarié ne peut bénéficier d'un (1) jour additionnel qu'une (1) seule fois, soit au moment du décès ou à celui de l'enterrement ou l'incinération, à son choix.

E) Les congés stipulés A), B), C) et D) sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)**16.02 A) Décès - conjoint, enfants du salarié régulier**

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

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

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

16.03 Naissance ou adoption

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

Ce congé peut être fractionné en journée 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.

ARTICLE XVI CONGÉS SOCIAUX (suite)**16.03 Naissance ou adoption (suite)**

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

16.04 Congé pour mariage

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

16.05 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, 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.

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

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

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Le salarié peut demander un congé sans solde pour une durée maximale de six (6) mois pour un motif sérieux.

B) Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur de l'établissement au moins quatre (4) semaines avant le début de l'absence autorisée tout en explicitant la raison et la durée du congé désiré.

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

1. pour besoin sérieux en raison de maladie ou grossesse pour un des parents mentionnés en 16.01;
2. pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01;
3. pour toute cause de sa séparation ou de son divorce ;
4. un retour aux études après un abandon depuis un (1) an ;
5. pour effectuer des stages obligatoires pour l'obtention d'un diplôme reconnu par le ministère de l'éducation.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 D)** À son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son départ.

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

Le salarié doit rembourser la totalité de la prime d'assurance pour maintenir ce bénéfice. Pour ce faire, il rembourse mensuellement l'Employeur et à défaut de se conformer, ce bénéfice prend fin.

17.02 Congé de maternité, paternité et parental

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

B) Durant le congé, l'Employeur est responsable du maintien du régime d'assurance groupe, du régime de soins dentaires et du régime de retraite, à la condition que le salarié paie sa quote-part selon les modalités convenues avec l'Employeur.

ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE (suite)**17.02 Congé de maternité, paternité et parental (suite)**

C) À la fin d'un congé parental, d'un congé de paternité ou d'un congé de maternité, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, et ce, sans perte de salaire ou d'avantages.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur lui reconnaît les droits dont il peut bénéficier selon son ancienneté.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE

18.01 L'Employeur doit entretenir l'établissement et tous les lieux de travail de façon à assurer la santé et la sécurité des salariés et la salubrité des lieux. Les salariés doivent également obtempérer à toute exigence raisonnable de l'Employeur qui assure la santé et la sécurité du salarié ainsi que la salubrité des lieux.

18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel

A) Absence occasionnelle

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autres motifs, pour une période d'un (1) à sept (7) jours inclusivement.

B) Description du bénéfice

Ancienneté au 1^{er} mai	Nombre d'heures de congé occasionnel payées
1 an, mais moins de (3) ans	40 heures
3 ans, mais moins de (5) ans	44 heures
5 ans, mais moins de (9) ans	48 heures
9 ans, mais moins de (15) ans	52 heures
15 ans et plus	56 heures

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel (suite)****B) Description du bénéfice (suite)**

À compter du 1^{er} mai 2023 le tableau se lira comme suit :

Ancienneté au 1^{er} mai	Nombre d'heures de congé occasionnel payées
1 an, mais moins de 3 ans	40 heures
3 ans, mais moins de 5 ans	44 heures
5 ans, mais moins de 7 ans	48 heures
7 ans, mais moins de 10 ans	52 heures
10 ans et plus	56 heures

C) Paiement

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

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel (suite)****D) Liquidation de la banque de congés occasionnels**

Pour les années 2023 et 2024, un maximum de trois (3) jours non pris ou non payés est payable au salarié le ou avant le 1^{er} juin de chaque année en bons d'achats échangeables au IGA Extra Paquette. Le cas échéant, ces congés occasionnels sont payables selon l'équivalent du taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Pour les années 2025 et 2026, la totalité des heures de congé occasionnel non utilisées au cours de l'année de référence est payable le ou vers le 1^{er} juin de chaque année, selon les modalités suivantes : la moitié en bons d'achat échangeables au IGA Extra Marché Paquette et l'autre moitié monnayable sur la paie du salarié, à moins que ce dernier désire obtenir le paiement uniquement en bons d'achats. Le cas échéant, ces heures de congé occasionnel sont payables selon l'équivalent du taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel (suite)****D) Liquidation de la banque de congés occasionnels (suite)**

Pour les années 2027 et suivantes, la totalité des heures de congé occasionnel non utilisées au cours de l'année de référence est payable le ou vers le 1^{er} juin de chaque année, selon l'une des options suivantes, laquelle est au choix du salarié : la totalité en bons d'achats échangeables au IGA Extra Marché Paquette ou la totalité monnayable sur la paie du salarié. Le cas échéant, ces heures de congé occasionnel sont payables selon l'équivalent du taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

E) Conditions pour paiement

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être remplies :

1. Dans le cas d'absence pour motif non prévisible, le salarié doit prévenir son gérant de rayon ou son remplaçant d'une telle absence une (1) heure avant le début de sa période de travail et il doit donner les renseignements suivants :

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel (suite)****E) Conditions pour paiement (suite)**

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

b) la durée approximative de son absence, une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail [c'est-à-dire une période minimale de quatre (4) heures], un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus. Aucun paiement n'est effectué pour une période inférieure à quatre (4) heures ;

2. Dans le cas d'absence pour un motif prévisible, le salarié doit prévenir son gérant de rayon ou son remplaçant au moins deux (2) semaines à l'avance ; nonobstant ce qui précède, le salarié ne peut pas s'absenter pour autre motif durant la période du 20 décembre au 10 janvier ainsi qu'à l'occasion d'une semaine où survient un jour férié.

3. les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés ;

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.03 Régime d'assurance collective**

A) Tous les salariés réguliers qui ont complété trois (3) mois de service continu doivent adhérer au régime d'assurances collectives offert par l'Employeur. Le coût du régime est assumé à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur. Le régime comprend une assurance-vie, une assurance en cas de soins médicaux et d'hospitalisation.

La contribution des salariés sera d'abord utilisée pour couvrir le coût total du régime d'indemnités hebdomadaires et le solde de cette contribution des salariés défraiera en partie ou en totalité, selon le cas, le coût du régime d'assurance-salaire de longue durée.

B) 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 suivants et pour se qualifier les années subséquentes, il doit cumuler mille trois cents (1300) heures travaillées.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.03 Régime d'assurance collective (suite)**

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

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

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.04 Régime de soins dentaires**

A) L'Employeur s'engage pour la durée de la convention collective, à verser au régime de soins dentaires des TUAC du Québec, pour chacun des salariés couverts par cette convention dix-huit cents (0,18 \$) par heure travaillée, exception faite du temps supplémentaire. L'Employeur s'engage à se conformer au contrat de fiducie du régime des soins dentaires des TUAC du Québec pour ce qui est de la déduction et des remises de ces sommes. De plus, l'Employeur s'engage à majorer sa participation (prime) d'un maximum de trois cents (0,03 \$) si cela est nécessaire afin d'assurer le maintien du régime à quatre-vingts pour cent (80%) de remboursement, et ce, à partir du deuxième (2^e) lundi suivant la réception d'un avis écrit de l'Union à cet effet.

B) Pour les fins du paragraphe A), heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés admissibles. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié régulier faisant partie de l'unité d'accréditation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accident du travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

- 18.05** Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne s'était jamais absenté dès qu'il est apte à reprendre ses fonctions normales, en autant que le salarié donne un avis d'au moins une (1) semaine.
- 18.06** Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen médical exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois au salarié qui doit passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.
- 18.07** **Participation au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, F.T.Q.**
- A)** Tout salarié qui le désire peut adhérer et contribuer au Fonds de solidarité en remplissant le formulaire de souscription à cet effet et en le faisant parvenir au Fonds de solidarité et à l'Employeur.
- B)** Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire au Fonds de solidarité en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.07 Participation au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, F.T.Q. (suite)**

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

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

E) L'Employeur fait parvenir au Fonds de solidarité, un rapport détaillé tel que prescrit par le Fonds de solidarité ainsi que tous les montants d'argent souscrits par le salarié sans les quinze (15) jours suivant la fin d'une période de l'exercice financier de l'Employeur qui comprend treize (13) périodes de quatre (4) semaines ou cinq (5) semaines selon le cas.

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.08 Participation au régime enregistré d'épargne retraite (REER)**

A) Tout salarié qui justifie de trois (3) ans de service et plus et qui maintient une moyenne de trente (30) heures travaillées et plus par semaine durant les douze (12) mois précédant le 1^{er} janvier de chaque année peut participer au REER dans l'institution financière que l'Employeur détermine. Pour maintenir son éligibilité au présent bénéfice, le salarié doit maintenir une moyenne de trente (30) heures travaillées et plus par semaine pour chacune des années. Le salarié qui le désire peut adhérer et contribuer au REER de son choix en remplissant les formulaires prescrits par ladite institution financière.

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

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

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

ARTICLE XVIII SÉCURITÉ SOCIALE (suite)**18.08 Participation au régime enregistré d'épargne retraite (REER) (suite)**

E) L'Employeur verse le ou vers le 10 décembre au REER du salarié éligible un montant équivalant à celui du salarié sans cependant excéder deux cent cinquante dollars (250,00 \$).

À compter du 1^{er} janvier 2025, deux cent cinquante dollars (250,00 \$) doit se lire deux cent soixante-quinze dollars (275,00 \$).

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**19.01 Accidents de travail**

A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour les heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.

B) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours calendriers suivant un accident survenu au travail, et ce, pour les heures qu'il aurait normalement travaillées durant cette période. Le paiement prévu en A) et B) n'a pas pour effet d'affecter les heures de congés occasionnels.

C) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une "formule de déclaration du travailleur".

19.02 A) 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 aux quatre (4) mois ou plus fréquemment s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites. Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

19.02 B) 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.

C) 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 fais 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 au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)

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

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

19.03 Chaussures de sécurité

A) L'Employeur fournit, jusqu'à concurrence de cent dollar (100,00 \$) plus taxes, les chaussures de sécurité au salarié pour qui ces chaussures sont nécessaires selon la loi et elles sont remplacées au besoin, selon l'usure normale.

À compter du 1^{er} janvier 2024, cent dollars (100,00 \$) doit se lire cent dix dollars (110,00 \$).

À compter du 1^{er} janvier 2026, cent dix dollars (110,00 \$) doit se lire cent vingt dollars (120,00 \$).

ARTICLE XIX SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (suite)**19.03 Chaussures de sécurité (suite)**

B) Les chaussures de sécurité sont portées pour fins de travail seulement et doivent demeurer dans la case du salarié à la fin de la journée de travail.

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

ARTICLE XX FONCTIONS JURIDIQUES

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

- a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré, en présentant le relevé de la Cour ;
- b) le salarié avise l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance ou aussitôt qu'il est avisé lui-même ;
- c) le salarié retourne au travail lorsqu'il n'est pas accepté comme juré ;
- d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ces 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 l'Union, par une citation à comparaître, sera payé par l'Union. Si un salarié est convoqué comme témoin, par une citation à comparaître, dans une cause où il n'est pas parti intéressée, il reçoit la différence entre ses frais de témoin et le salaire auquel il aurait eu droit. Tout salarié convoqué comme témoin par l'Employeur, par une citation à comparaître, sera payé par l'Employeur.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Uniformes

Les uniformes requis par l'Employeur pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter l'uniforme prescrit par l'Employeur est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme soit confectionné dans des tissus faciles d'entretien.

Les uniformes des salariés leur seront remis sans frais et la procédure à suivre est la suivante :

- a) pour les salariés travaillant en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine, deux (2) uniformes, selon les spécifications de l'Employeur, seront alloués ;
- b) pour les salariés travaillant en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine, un (1) uniforme, selon les spécifications de l'Employeur, sera alloué.

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

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile ("car order"), des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.01 Uniformes (suite)**

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

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 le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.

21.03 Toute gratification ou pourboire d'un client (qui n'agit pas à titre de fournisseur) sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié. Cependant, l'Employeur pourra aviser sa clientèle par le moyen d'affiche que le pourboire n'est pas requis.

21.04 L'Employeur fournit au caissier une carquette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

21.05 L'Employeur fournit un casier par deux (2) salariés. Le délégué de l'Union possède un casier individuel.

ARTICLE XXI CLAUSES GÉNÉRALES (suite)**21.06 Salle de repos**

A) 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.

B) L'Employeur équipe la salle de repos d'un four micro-ondes.

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

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

ARTICLE XXII GRÈVE ET CONTRE GRÈVE

- 22.01** Pendant la durée de la présente convention collective, il est entendu qu'aucun salarié ne prendra part ou n'invitera d'autres salariés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail.
- 22.02** L'Union s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'Employeur.
- 22.03** L'Employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève ("lock-out") dirigée contre les salariés.

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter de sa signature et elle demeure en vigueur **jusqu'au 12 mars 2030**.

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.

ARTICLE XXIII DURÉE DE LA CONVENTION (suite)

23.01 C) Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit en grève ou de contre-grève (lock-out).

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES,
CE 13E JOUR DU MOIS DE MARS 2023.**

SIGNÉ AU NOM DE L'UNION	SIGNÉ AU NOM DE L'EMPLOYEUR
<i>Manon Guay</i>	<i>Marie-Pier Paquette</i>
<i>Alain Vincent</i>	<i>Sébastien Petel</i>
<i>Eric Jalbert</i>	
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, Section Locale 500	9057-3882 Québec Inc. (IGA Extra Marché Paquette)

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS**▶ Assistant-gérant**

(dans les rayons : épicerie, viandes, fruits et légumes, service, boulangerie, prêt-à-manger, charcuterie et fromage, poissonnerie).

*Les postes d'assistant-gérant sont exclusifs aux salariés réguliers.

▶ Boucher (viandes)

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

▶ Responsable

- a) Produits laitiers (épicerie)
- b) Responsable de l'équipe de nuit (épicerie)
- c) Responsable (dans les rayons : épicerie, viandes, fruits et légumes, service, boulangerie, prêt-à-manger, charcuterie et fromage, poissonnerie).

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS (suite)**► Commis**

- a) Épicerie et non alimentaire (épicerie)

Préposé au travail général de l'épicerie et/ou du non alimentaire.

- b) Fruits et légumes (fruits)

Préposé au travail général des fruits et légumes.

- c) Emballage des viandes (viandes)

- d) À la caisse (service)

- e) Au rayon du prêt-à-manger

- f) Au rayon charcuterie-fromage

- g) Au rayon de la boulangerie

- h) Au rayon de la poissonnerie

- i) À la commande à l'auto (service)

ANNEXE «A» CLASSIFICATIONS (suite)**► Emballeur (service)**

Préposé à l'emballage des commandes et à des travaux d'entretien dans l'établissement.

Note : Il est convenu qu'il est de la responsabilité de chacun des salariés de voir à l'entretien général dans son rayon et qu'ils peuvent être appelés à travailler dans un autre rayon que celui où ils sont affectés.

ANNEXE «B» ÉCHELLE DES SALAIRES**➤ EMBALLEUR**

Tout salarié classifié « emballeur » est rémunéré au taux horaire de 14,25 \$ ou, si plus élevé, selon le taux du salaire minimum prévu à la Loi sur les normes du travail.

ANNEXE «B» ÉCHELLE DES SALAIRES (suite)

➤ COMMIS

Temps de prog.	20 mars 2023	1 mai 2023	25 mars 2024	24 mars 2025	23 mars 2026	22 mars 2027	20 mars 2028	19 mars 2029
Début	14,25	15,25	15,25	15,25	15,25	15,25	15,25	15,25
650 h/t	14,43	15,31	15,31	15,31	15,31	15,31	15,31	15,31
650 h/t	14,72	15,62	15,62	15,62	15,62	15,62	15,62	15,62
650 h/t	15,01	15,93	15,93	15,93	15,93	15,93	15,93	15,93
650 h/t	15,31	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25	16,25
650 h/t	15,62	16,57	16,57	16,57	16,57	16,57	16,57	16,57
650 h/t	15,93	16,91	16,91	16,91	16,91	16,91	16,91	16,91
650 h/t	16,25	17,24	17,24	17,24	17,24	17,24	17,24	17,24
6 mois	16,57	17,59	17,59	17,59	17,59	17,59	17,59	17,59
6 mois	16,91	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00
6 mois	17,24		18,36	18,36	18,36	18,36	18,36	18,36
6 mois	17,59			18,73	18,73	18,73	18,73	18,73
6 mois	18,00				19,10	19,10	19,10	19,10
6 mois						19,48	19,48	19,48
6 mois							19,87	19,87
6 mois								20,27

Note : Le salarié progresse à l'intérieur de l'échelle salariale à toutes les six cent cinquante (650) heures travaillées. Lorsqu'il a complété la dernière tranche de six cent cinquante (650) heures, il progresse à tous les six (6) mois de calendrier jusqu'à l'atteinte du taux maximum.

ANNEXE «B» ÉCHELLE DES SALAIRES (suite)

➤ BOUCHER

Temps de prog.	20 mars 2023	25 mars 2024	24 mars 2025	23 mars 2026	22 mars 2027	20 mars 2028	19 mars 2029
Début	16,04	16,04	16,04	16,04	16,04	16,04	16,04
650 h/t	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36	16,36
650 h/t	16,73	16,73	16,73	16,73	16,73	16,73	16,73
650 h/t	17,06	17,06	17,06	17,06	17,06	17,06	17,06
650 h/t	17,40	17,40	17,40	17,40	17,40	17,40	17,40
650 h/t	17,75	17,75	17,75	17,75	17,75	17,75	17,75
650 h/t	18,11	18,11	18,11	18,11	18,11	18,11	18,11
650 h/t	18,47	18,47	18,47	18,47	18,47	18,47	18,47
6 mois	18,84	18,84	18,84	18,84	18,84	18,84	18,84
6 mois	19,22	19,22	19,22	19,22	19,22	19,22	19,22
6 mois	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60
6 mois	19,99	19,99	19,99	19,99	19,99	19,99	19,99
6 mois	20,38	20,38	20,38	20,38	20,38	20,38	20,38
6 mois	20,79	20,79	20,79	20,79	20,79	20,79	20,79
6 mois		21,21	21,21	21,21	21,21	21,21	21,21
6 mois			21,63	21,63	21,63	21,63	21,63
6 mois				22,06	22,06	22,06	22,06
6 mois					22,50	22,50	22,50
6 mois						22,95	22,95
6 mois							23,41

Note : Le salarié progresse à l'intérieur de l'échelle salariale à toutes les six cent cinquante (650) heures travaillées. Lorsqu'il a complété la dernière tranche de six cent cinquante (650) heures, il progresse à tous les six (6) mois de calendrier jusqu'à l'atteinte du taux maximum.

ANNEXE «C» RÈGLEMENT SALARIAL**À compter du 20 mars 2023**

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) en progression dans l'échelle de salaires correspondante à sa classification est intégré dans la nouvelle échelle de salaires correspondante à sa classification à son même taux de salaire. De plus, lors de son intégration tout salarié maintient le temps de progression qu'il a accumulé depuis sa dernière augmentation.

À compter du 25 mars 2024 (2^e année)

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

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures selon le cas échéant, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur, lequel représente une augmentation de deux pour cent (2%) tel qu'indiqué à l'annexe « B ».

ANNEXE «C» RÉGLEMENT SALARIAL (suite)**À compter du 24 mars 2025 (3^e année)**

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

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures selon le cas échéant, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur, lequel représente une augmentation de deux pour cent (2%) tel qu'indiqué à l'annexe « B ».

À compter du 23 mars 2026 (4^e année)

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

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures selon le cas échéant, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur, lequel représente une augmentation de deux pour cent (2%) tel qu'indiqué à l'annexe « B ».

ANNEXE «C» RÉGLEMENT SALARIAL (suite)**À compter du 22 mars 2027 (5^e année)**

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

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures selon le cas échéant, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur, lequel représente une augmentation de deux pour cent (2%) tel qu'indiqué à l'annexe « B ».

À compter du 20 mars 2028 (6^e année)

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

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures selon le cas échéant, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur, lequel représente une augmentation de deux pour cent (2%) tel qu'indiqué à l'annexe « B ».

ANNEXE «C» RÈGLEMENT SALARIAL (suite)**À compter du 19 mars 2029 (7^e année)**

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

Tout salarié (à l'exception des emballeurs) qui a atteint le taux maximum de l'échelle de salaire correspondante à sa classification, et ce, depuis au moins six (6) mois ou six cent cinquante (650) heures selon le cas échéant, est intégré dans cette dernière au taux immédiatement supérieur, lequel représente une augmentation de deux pour cent (2%) tel qu'indiqué à l'annexe « B ».

ANNEXE «D» SALAIRE MINIMUM

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

1. ce ou ces taux qui sont inférieurs au taux du salaire minimum sont automatiquement abolis ;
2. le taux du salaire minimum devient le taux de début de l'échelle salariale ;
3. le temps de progression dans cette échelle salariale pour se rendre au taux maximum en est réduit selon la durée des délais ainsi retranchés. Cependant, lorsque l'échelle de salaires est rebâtie, la progression salariale des sept (7) premiers échelons demeurera en heures travaillées ; c'est-à-dire par tranche de six cent cinquante (650) heures travaillées. Le taux de début ne doit pas être compté comme étant un échelon.
4. En outre, pour le salarié en progression qui est positionné dans un échelon en mois dans l'ancienne échelle de salaires et qui est repositionné vers un échelon en heures travaillées, l'Employeur crédite le temps de progression en mois de calendrier en le convertissant proportionnellement en heures travaillées. À titre d'exemple : quatre (4) mois de progression équivaut à $\frac{4}{6}$ d'une progression, donc $\frac{4}{6}$ de six cent cinquante (650) heures équivaut à un crédit de temps de progression de quatre cent trente-trois (433) heures.

ANNEXE «D» SALAIRE MINIMUM (suite)

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

ANNEXE «E» LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL

Objet : Semaine réduite de travail

Tout salarié qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans ou dix (10) ans de service, a droit à une semaine de travail réduite. Le salarié doit donner un avis minimum de trois (3) semaines à l'Employeur pour bénéficier d'un tel horaire ou un avis raisonnable de façon à ne pas perturber les opérations du supermarché.

De plus, l'Employeur peut limiter le nombre de salariés voulant bénéficier d'une telle disposition afin de ne pas entraîner de problèmes opérationnels.

Il continue d'avoir droit aux avantages sociaux et au salaire auxquels il avait droit comme salarié régulier, au prorata des heures travaillées. Le salarié devra payer sa quote-part des avantages sociaux lorsque requis.

Dans tous les cas, la semaine de travail est d'un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine et le salarié n'est pas éligible au temps supplémentaire. L'horaire de travail d'un tel salarié régulier est établi par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective pour un salarié régulier.

ANNEXE «E» LETTRE D'ENTENTE - SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL (suite)**Objet : Semaine réduite de travail (suite)**

Nonobstant le paragraphe précédent et l'article 15.04 C) de la convention collective, le nombre d'heures travaillées dans une semaine normale d'un tel salarié n'est pas réduit du fait qu'il y a un ou des congés statutaires dans la semaine. Le maximum d'heures total pour la semaine, incluant les heures du ou des congés statutaires et les heures travaillées ne doit cependant pas excéder quarante (40) heures. Advenant un tel cas, le nombre d'heures travaillées est réduit du nombre équivalent des heures excédentaires. En aucun cas un salarié en semaine réduite ne peut travailler moins de trente-deux (32) heures au cours d'une semaine dans la situation où survient deux (2) congés fériés dans la même semaine.

Toutefois, une semaine de travail réduite ne peut avoir pour effet de créer un poste régulier selon les dispositions de l'article IX.

Le salarié qui choisit de travailler une semaine de travail réduite doit respecter cet horaire durant au moins six (6) mois et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins trois (3) semaines, afin d'être de nouveau programmé sur un horaire régulier.

ANNEXE «F» FORMULE DE DISPONIBILITÉ

Établissement _____

Nom du salarié _____ Téléphone _____

Classification _____

Rayon _____

Date d'ancienneté _____

Remise à l'Employeur Date : _____

Disponibilité permanente Date effective : _____

Disponibilité temporaire Date de début : _____

Date de la fin : _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

ANNEXE «F» FORMULE DE DISPONIBILITÉ (suite)

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

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

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

Signature du salarié _____

COPIES:

À l'Employeur
(initiales)

Au délégué de l'Union
(initiales)

Au salarié
(initiales)

L'Employeur utilise cette formule ou l'équivalent.

ANNEXE «G» LETTRE D'ENTENTE - MÉCANISME DE CRÉDIT D'HEURES

Objet : Mécanisme de crédit d'heures lors d'accident du travail ou maladie professionnelle

Pour fin uniquement de progression dans l'échelle salariale, l'Employeur convient de créditer des heures travaillées lors d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Pour ce faire, l'Employeur procède ainsi :

1. Le présent mécanisme s'applique à compter du moment qu'une décision finale (expiration de tout délai de contestation) vient reconnaître l'admissibilité de la réclamation du salarié en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
2. Pour les absences de deux (2) semaines ou moins, le crédit est égal à la moyenne des heures travaillées dans les quatre (4) semaines précédentes le début de l'incapacité. Le maximum de crédit d'heures travaillées que le salarié peut se faire créditer ne peut dépasser six cent cinquante (650) heures, soit l'équivalent d'une seule progression dans l'échelle salariale.

Pour les absences de plus de deux (2) semaines, le crédit est égal à la moyenne des heures travaillées dans les six (6) semaines précédentes le début de l'incapacité. Le maximum de crédit d'heures travaillées que le salarié peut se faire créditer ne peut dépasser six cent cinquante (650) heures, soit l'équivalent d'une seule progression dans l'échelle salariale.