

Agreement Between:

ASSELIN'S

Your Independent Grocer

and



Effective Date

December 13, 2020

Expiry Date

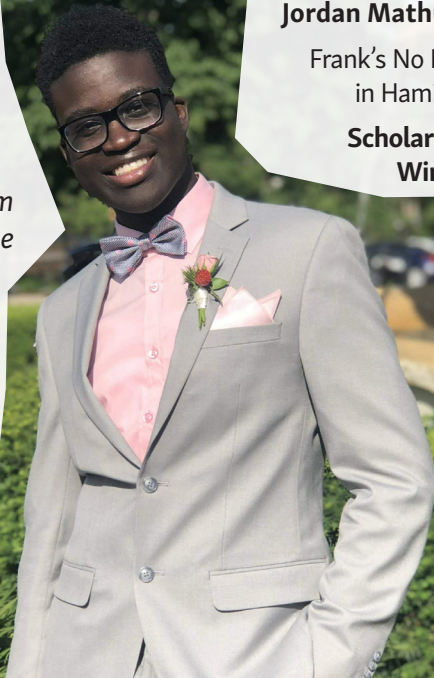
December 13, 2023

"Having gained aid from my union as a No Frills employee, I am honoured to be a recipient of the scholarship. It will go well to aiding me in funding my post secondary studies."

Jordan Mathurin

Frank's No Frills
in Hamilton

**Scholarship
Winner**



42 Scholarships Worth \$1006 Each

for Local 1006A members and their dependents



www.ufcw1006a.ca/scholarships



United Food and Commercial Workers Canada • Local 1006A

Head Office

70 Creditview Road, Woodbridge, ON L4L 9N4
Tel 905.850.0096 • Fax 905.850.0839 • Toll Free 1.800.637.5936

ufcw@ufcw1006a.ca • ufcw1006a.ca •   

Name

Union Steward(s)

My Union Representative

Name _____

Phone _____

Email _____

Your Union is Here for You

As a member of UFCW Canada Local 1006A, you have a team of highly skilled and dedicated union representatives working to protect your rights and make life better for you and your co-workers.

This is your union contract and is one of the most important documents you will receive at your workplace. The rights and privileges outlined in this agreement were achieved through the determination and unity of union members like yourself working together over the years for fairness at work. Union negotiators, together with workers from your bargaining unit, negotiated many of the gains you enjoy in your workplace today.



I encourage you to read your agreement carefully as it is full of practical and relevant information about your wages, benefits and working conditions. This agreement directly affects your life, from when your raises will be to what your rights are in your workplace.

By knowing your rights, you will be able to ensure they are protected. All workers have the right to a fair, safe and inclusive workplace where they are treated with respect and dignity.

If you have any questions or concerns about anything at work, I encourage you to reach out to your union representative. We are here to help you and protect your rights and interests. Your input and participation is the first step to alerting your union of possible violations of your union contract. Our union representatives work closely with your workplace steward(s) to defend your rights and resolve problems at work.

At Local 1006A, our strength comes from each other. I look forward to working with all of you to improving our workplace and strengthening our union now and into the future.

In solidarity,

A handwritten signature in black ink that reads "Wayne E. Hanley".

Wayne E. Hanley
President, UFCW Local 1006A
International Vice President



RIGHT TO REFUSE UNSAFE WORK

(Occupational Health & Safety Act: Section 43)

You have the right to refuse work that you believe is unsafe to yourself or another worker. If you believe that you are endangered by workplace violence, you may also refuse work.

The Act sets out a specific procedure that must be followed in any work refusal. It is important that workers, employers, supervisors, members of joint health and safety committees (JHSCs) and health and safety representatives understand the procedure for a lawful work refusal.

Here are some of the many questions that get asked about refusing unsafe work:

When can I refuse to work?

You can refuse to work **if you have reason to believe** that:

- any machine, equipment or tool that you are using or are told to use is likely to endanger yourself or another worker;
- the physical condition of the workplace or workstation is likely to endanger yourself;
- workplace violence is likely to endanger yourself or
- any machine, equipment or tool that you are using, or the physical condition of the workplace, contravenes the Act or regulations and is likely to endanger yourself or another worker.

Your right to refuse unsafe work is protected in the Act (even if you had previously performed the work and did not refuse).

What are the steps to refusing unsafe work?

You must immediately tell the supervisor or employer that the work is being refused and explain the circumstances for the refusal.

The supervisor or employer must investigate the situation immediately, in the presence of you and one of the following:

- a joint health and safety committee member who represents workers. If possible, this should be a certified member, or
- another worker, who, because of knowledge, experience and training, has been chosen by the union to represent them.

You must remain in a safe place that is as near as reasonably possible to your workstation, and remain available to the employer or supervisor for the purposes of the investigation, until the investigation is completed.

Although not stated as such in the Act, this interval is informally known as the "first stage" of a work refusal. If the situation is resolved at this point, you will return to work.

What if I am not satisfied with the result of the first stage investigation?

You can continue to refuse the work if you have reasonable grounds for believing that the circumstances that caused you to initially refuse work continue. At this point, the “second stage” of a work refusal begins.

Can another worker be asked to do the work that was refused?

Yes, but only after the Ministry of Labour has been called. While waiting for the inspector to investigate and give a decision on the refusal, the employer or supervisor can ask another worker to do the work that was refused. The second worker must be told that the work was refused and why. This must be done in the presence of a committee member who represents workers, or a health and safety representative, or a worker representative chosen because of knowledge, experience and training.

The second worker has the same right to refuse the work as the first worker.

Can an employer discipline me?

No. The employer is expressly prohibited from penalizing, dismissing, disciplining, suspending or threatening to do any of these things to you when you have obeyed or sought enforcement of the OHSA. Please visit ufcw1006a.ca for more information.

Local 1006A members should immediately contact their Union Representative if they are disciplined or threatened in any way for exercising their rights under the Occupational Health and Safety Act. The union will act immediately on complaints.

Employer's Obligations

(Occupational Health & Safety Act: Section 25)

Here are some of the many obligations of an employer:

- Take all reasonable precautions to protect the health and safety of workers;
- Ensure that equipment, materials and protective equipment are maintained in good condition;
- Provide information, instruction and supervision to protect worker health and safety; and
- Co-operate with the joint health and safety committee.

Supervisors' Obligations

(Occupational Health & Safety Act: Section 27)

Here are some of the many obligations of a supervisor:

- Make sure that workers work in compliance with the act and its regulations;
- Make sure that workers use any equipment, protective devices or clothing the employer requires;
- Tell workers about any workplace health and safety hazards that the supervisor is aware of;
- Give workers written instructions on measures and procedures to be followed for their own protection, if prescribed by regulation; and
- Take every precaution reasonable in the circumstances to protect workers.

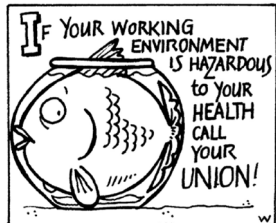
Under the act, the employer must ensure the supervisor is competent – a) qualified because of knowledge, training and experience to organize the work and its performance, b) familiar with this Act and the regulations that apply to the work, and c) has knowledge of any potential or actual danger to health or safety in the workplace.

Workers' Obligations










(Occupational Health & Safety Act: Section 28)

- Workers have a general duty to take responsibility for personal health and safety, which means they should not behave or operate equipment in a way that would endanger themselves or others.
- Work in compliance with the Act and regulations;
- Use any equipment, protective devices or clothing required by the employer;
- Tell the employer or supervisor about any known missing or defective equipment or protective device that may be dangerous;
- Report any known workplace hazard or violation of the Act to the employer or supervisor;
- Not remove or make ineffective any protective device required by the employer or by the regulations

Every worker deserves to work in a place that is free from injury, illness, and violence.



Recognizing WHMIS Classes & Symbols

 <ul style="list-style-type: none"> • Flammable • Self-Reactive • Pyrophoric • Self-Heating • In Contact with Water, Emits Flammable Gases <ul style="list-style-type: none"> • Organic Peroxide 	 <ul style="list-style-type: none"> • Irritation (skin or eyes) <ul style="list-style-type: none"> • Skin Sensitization • Acute Toxicity (harmful) <ul style="list-style-type: none"> • Specific Target Organ <ul style="list-style-type: none"> • Toxicity – Single Exposure (drowsiness or dizziness, or respiratory irritation) • Hazardous to the Ozone Layer 	 <ul style="list-style-type: none"> • Carcinogenicity • Respiratory Sensitization • Reproductive Toxicity • Specific Target Organ Toxicity – Single or Repeated Exposure • Germ Cell Mutagenicity <ul style="list-style-type: none"> • Aspiration Hazard
 <ul style="list-style-type: none"> • Corrosive (skin, eyes or metal) 	 <p>Gas Under Pressure</p>	 <ul style="list-style-type: none"> • Oxidizer
 <ul style="list-style-type: none"> • Acute Toxicity (fatal or toxic): oral, dermal or inhalation 	 <ul style="list-style-type: none"> • Explosive • Self-Reactive (severe) <ul style="list-style-type: none"> • Organic Peroxide (severe) 	 <ul style="list-style-type: none"> • Hazardous to the Aquatic Environment (acute or long-term)
 <ul style="list-style-type: none"> • Biohazardous infectious materials 	<p>This information contained in this section is based on legislation as of July 22, 2016. Please note that the information contained in the WSIB or Health and Safety Section is not a legal document.</p> <p>If you have concerns, questions or need help, please contact your union office at 1-800-637-5936.</p>	

Workplace Safety & Insurance Board

If you are injured or become ill as a result of your job, your illness or injury **MUST** be reported to the Workers' Safety and Insurance Board (WSIB). You are entitled to WSIB benefits if you cannot work and lose earnings because of your illness and injury.

How Do I Make a WSIB Claim?

1. Report the accident or occupational disease to your employer. This generally means notifying the supervisor, manager and/or health and safety representative. **All incidents have to be reported.** A delay in reporting may mean a denial of your claim.
2. Complete an Employer Incident Report. Ask for a copy. Tell your union steward. List any witnesses.
3. Have the employer complete a Form 7 (Employer's Report of Injury/Disease).
4. Ensure you receive a copy of Form 7. Your employer is obligated to provide you with a copy.
5. Inform a coworker or witness.
6. Seek medical attention as soon as possible. Advise the treating health care practitioner that you are being seen for a work-related injury and explain the job duties performed. It is preferable that you see your family doctor since they retain your past health record and may better access the injury. However if you cannot see your family doctor immediately or you don't have a family doctor, you must go to a walk-in clinic or emergency room. A follow-up with your family doctor is necessary.
7. Have the health care practitioner complete a Form 8 (Health Care Practitioner's Report) and send to WSIB.
8. If you didn't get the chance to let your employer know right away about your accident, injury illness or onset of pain, make sure to do it after seeking medical treatment. Remember: your employer and supervisor don't get to decide whether your accident, injury, illness or onset of pain is work-related or not.
9. WSIB will send you a Form 6 (Worker's Report of Injury/Disease). Complete the form with as much details about the accident as you can provide and send it back to WSIB right away. Provide a copy to your employer and make a copy for yourself.
10. If you do not receive a Form 6, phone WSIB toll-free at 1-800-387-0750 and ask them to send you one. Alternatively, you can download the form at the WSIB website, wsib.on.ca. You should also contact WSIB and ask to be sent a Form 6 if you think that your employer has not reported your accident.

For more information on steps you should take, visit our website at ufcw1006a.ca

KEEP COPIES OF ALL DOCUMENTATION!

Maintain your own file of all documents relating to your claim. This includes doctor's notes, copies of forms and any correspondence from the WSIB, the employer or any other involved parties.

Remember: **WSIB claims must be filed within six (6) months of the initial incident.** Claims filed after six months may only be accepted in exceptional cases.

You have the legal right to report any workplace accident or injury and cannot be told by anyone that you cannot file a claim.

What if you have a health problem caused by your job but did not have an actual accident at work?

When the worker did not have an actual accident at work but an injury emerged gradually, **it is a gradual onset disablement.** Repetitive Strain Injuries typically fall into this category (e.g., Carpel Tunnel Syndrome, Golfer/Tennis Elbow, Tendinitis, Rotator Cuff/Overhead Work). It is still considered a work injury even if the worker did not experience an accident in the traditional sense.

While filing a gradual onset disablement claim, the date of injury is established using the date of first medical attention which led to the diagnosis, or the date of diagnosis, whichever is earlier.

What is an occupational disease?

An occupational disease is a health problem caused by exposure to a workplace health hazard.

How long do WSIB benefits last?

Various degree of injuries can take from days to years to recover from. As long as you are deemed to be totally disabled and the disability is considered by the WSIB to be temporary, WSIB benefits will continue.

What are WSIB Benefits worth?

Depending on your personal situation, the WSIB may cover required:

- Income replacement (loss of earnings benefit)
- Health care and medical costs (doctor's visits, surgery, physiotherapy, etc)
- Prescription drug costs
- Special clothing or footwear costs
- Transportation costs to and from health care appointments.

As well, the WSIB may pay a benefit to injured workers whose workplace injury or disease results in a permanent impairment. This non-economic loss (NEL) benefit recognizes loss of physical, functional and psychological function due to this impairment.

When do loss of earnings (LOE) payments apply?

The WSIB normally pays the LOE benefit beginning the day after the injury (your employer must pay your wages for the day of the injury), or whenever your loss of earnings begins

The LOE benefit stops:

- If you return to work and your earnings are the same or greater than what you were earning before your injury,
- If you participate in a labour market re-entry (LMR) assessment or plan, and it is deemed that you could potentially have earnings (in suitable employment or business) that are the same or greater than what you were earning before the injury.
- When you turn 65 years old. For workers who are 63 years old or older at the time of the injury, your LOE benefit can be paid for up to two years from this date, as long as you have a loss of earnings because of the workplace injury or disease.

Does the LOE benefit always stay the same?

The loss of earnings benefit is based on your average earnings. For the first 12 weeks, the WSIB calculates your benefits based on your take-home pay from all your current employers at the time of the injury. If your recovery lasts longer than 12 weeks, the adjudicator will review your long-term earnings and adjust the benefits as needed.

As well, your LOE benefit may be reviewed by the WSIB every year, or if you report a material change in your circumstances, up until the 6th year after the injury. The benefit will not change after that, up until you turn 65 when it stops, unless we learn of a material change that occurred before the six-year-mark, that you did not report to the WSIB.

What is income replacement insurance?

If you miss time from work because of a work-related injury or disease, and lose pay as a result, the WSIB will provide payments for loss of earnings (LOE). The amount paid for loss of earnings is based on 85 per cent of your pre-injury, take-home earnings, less any earnings you may have after the injury. There is an annual maximum.

What is modified work?

Modified Work is any job, task, or function, that a worker who is temporarily disabled can perform safely without risk of re-injury or exacerbation of their condition, and will pose no risk to others during their recovery.

The work must however be productive and result of the work must have value.

Usually, modified work is a temporary vehicle designed to help workers be re-integrated into the workplace, to their pre-injury/illness jobs. Such modifications may include reduced hours, rotation of job duties, more frequent or shorter rest periods, the use of such equipment as ladders, step stools, chairs or many other types of modifications especially designed to suit the medical needs of each individual.

WSIB Section Sources: Ontario Ministry of Labour & WSIB.

You don't have to face the WSIB alone.

***Your Union has WSIB Specialists
that may be able to assist you.***

***Contact your Union Representative
for more information, or 1.800.637.5936***

This information contained in this section is based on legislation as of July 22, 2016. Please note that the information contained in the WSIB or Health and Safety Section is not a legal document.

*If you have concerns, questions or need help,
please contact your union office at 1-800-637-5936.*



AGREEMENT this 13th day of December, 2020

BETWEEN

ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER
(hereinafter called the "Employer")

-and-

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS CANADA
LOCAL 1006A
(hereinafter called the "Union")

WITNESSETH and is hereby agreed as follows: -

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 – PURPOSE	1
ARTICLE 2 – RECOGNITION	1
ARTICLE 3 – UNION SECURITY	2
ARTICLE 4 – FUNCTIONS OF MANAGEMENT	3
ARTICLE 5 – DISCHARGE AND DISCIPLINE	4
ARTICLE 6 – DISCRIMINATION AND HARASSMENT	5
ARTICLE 7 – UNION SHOP CARDS.....	5
ARTICLE 8 – UNION PRIVILEGES.....	5
ARTICLE 9 – SHOP STEWARDS	6
ARTICLE 10 – SENIORITY	6
ARTICLE 11 – HOURS OF WORK AND OVERTIME	11
ARTICLE 12 – STATUTORY HOLIDAYS.....	13
ARTICLE 13 – VACATIONS.....	14
ARTICLE 14 – WSIB.....	16
ARTICLE 15 – GRIEVANCE AND ARBITRATION	16
ARTICLE 16 – WAGES	19
ARTICLE 17 – CO-OPERATION.....	22
ARTICLE 18 – PART-TIME HELP	22
ARTICLE 19 – NO STRIKE, NO LOCK-OUT	22
ARTICLE 20 – Health and Safety	23
ARTICLE 21 – NOTICE OF ABSENCE AND LEAVE OF ABSENCE.....	23
ARTICLE 22 – BEREAVEMENT PAY	26
ARTICLE 23 – RETROACTIVITY.....	26
ARTICLE 24 – NOT TO BE UNLAWFUL.....	27
ARTICLE 25 – GENERAL.....	27
ARTICLE 26 – TERM OF AGREEMENT	28
APPENDIX "A"	30
ARTICLE 1 – PURPOSE	30
ARTICLE 2 – RECOGNITION	30
ARTICLE 3 – SENIORITY AND UNION SECURITY	30
ARTICLE 4 – HOURS OF WORK	34
ARTICLE 5 – HOURS OF WORK AND OVERTIME	35
ARTICLE 6 – STATUTORY HOLIDAYS.....	35
ARTICLE 7 – VACATIONS.....	36
ARTICLE 8 – LEAVE OF ABSENCE – BEREAVEMENT.....	36
ARTICLE 9 – WAGES	37
ARTICLE 10 – REST PERIODS	39

ARTICLE 11 – WORKING CONDITIONS	40
APPENDIX "B"	41
HEALTH AND WELFARE PLAN.....	41
Letter of Understanding No. 1.....	45
Letter of Understanding No. 2.....	46
Letter of Understanding No. 3.....	47
Letter of Understanding No. 4.....	48
Letter of Understanding No. 5.....	49
Letter of Understanding No. 6.....	50
Letter of Understanding No. 7.....	51
Letter of Understanding No. 8.....	52

ARTICLE 1 – PURPOSE

- 1.01 The Employer and the Union each represents that the purpose and the intent of this Agreement is to promote co-operation and harmony, to recognize mutual interests, to provide a channel through which information and problems may be transmitted from one to the other, to formulate rules to govern the relationship between the Union and the Employer, to promote efficiency and service, to set forth herein the basic agreements covering rates of pay, hours of work and conditions of employment.

ARTICLE 2 – RECOGNITION

- 2.01 The Undersigned Employer required as a condition of their franchise agreement to participate in the terms of this Agreement, recognizes the Union (U.F.C.W. Canada Local 1006A) as the sole and exclusive bargaining agency for all employees save and except Assistant Store Manager, all Department Managers in any newly created departments being added after January 13th 2003, Bookkeeper, part time Bookkeeper(s), Computer Assisted Ordering (CAO) Manager, Owner/Manager and persons above the rank of Owner/Manager.
- 2.02 A full time employee covered by this agreement shall be an employee who is on the full-time seniority list who is normally scheduled to work 40 hours each week, over a five (5) day period. This shall not be construed as a guarantee of hours of work.
- 2.03 A part-time employee is one who is normally scheduled to work twenty-four (24) hours or less per week from Monday to Saturday or thirty-two (32) hours or less per week from Sunday to Saturday. No part-time employee shall work in excess of twenty-four (24) hours per week from Monday to Saturday or in excess of thirty-two (32) hours per week from Sunday to Saturday, except as permitted by Article 3.04 of Appendix "A" of this

Agreement. The conditions of work of part-time employees shall be governed by Appendix "A" of this Agreement.

- 2.04 All appendices shall form part of this collective agreement.

ARTICLE 3 – UNION SECURITY

- 3.01 (a) It is agreed that all employees covered by this Agreement shall become and remain members of the Union in good standing as a condition of employment.
- (b) New employees shall make application for membership in the Union at the time of their hiring and shall become and remain members of the Union in good standing, as a condition of employment. The Employer agrees that it will inform all new employees prior to or at the time of hiring of the Union security provisions of the Agreement.
- 3.02 The Employer shall, during the term of this Agreement, as a condition of employment, deduct from members of the bargaining unit the regular weekly Union Dues and such Dues shall be remitted to the Union prior to the 15th day of the month following the month in which such deduction is made. The Employer shall notify the Union of new full-time employees' classifications and rates of pay in addition to termination's, on a monthly basis. Deduction statements shall be documented by location, containing the full name of the employee and their starting date and social insurance number subject to the employee consenting to the use of their social insurance number. The Employer agrees to record the annual Union Dues deductions for each employee on their T4 Form.
- 3.03 In the event that such weekly Dues are changed during the term of the Agreement, such change must be given to the Employer by notice properly authorized by Union

officials and shall become effective within one (1) month following the date the notice is received.

- 3.04 New employees shall be documented and documents forwarded to the Union Office within two (2) weeks of hiring.
- 3.05 The first sixty (60) days worked shall be considered a probationary period. It is understood between the Employer and the Union that a probationary employee shall be considered an employee for all purposes of the Agreement save that a probationary employee may be dismissed at any time during the probationary period.
- 3.06 The Employer agrees to forward to the Union Office on a monthly basis for each store, a complete alphabetical listing of all employees including their home address, starting date, department and social insurance number subject to the employee consenting to the use of their social insurance number, separated into full and part-time. The Employer will provide the Union Office with a list of employees and their telephone numbers on a semi-annual basis, subject to the employee consenting to the use and disclosure of such information.

ARTICLE 4 – FUNCTIONS OF MANAGEMENT

- 4.01 The Union agrees that the Employer has the exclusive right and power to manage its business to direct the working forces and to suspend, discharge or discipline employees for just and sufficient cause, to hire, promote, demote, transfer or lay-off employees, to establish and maintain reasonable rules and regulations covering the operation of the stores, provided however, that any exercise of these rights and powers in conflict with any of the provisions of this Agreement shall be subject to the provisions of the Grievance Procedure as set out herein.
- 4.02 It is agreed that the direction of the working force shall be at the discretion of the Employer within the terms of this Agreement.

ARTICLE 5 – DISCHARGE AND DISCIPLINE

- 5.01 (a) No employee shall be discharged or disciplined except for just and sufficient cause. The Union agrees to cooperate in an endeavor to correct inefficiencies of employees which might necessitate disciplinary action. Discharge or discipline grievances may be settled by confirming the Owner's decision or by reinstating the discharged or suspended employee with full compensation for time lost, less interim earnings if applicable, or by any other arrangement which is just and equitable in the opinion of the parties or of a single Arbitrator if the matter is referred to arbitration.
- (b) The Owner agrees that whenever an interview is held with an employee regarding their work or conduct which becomes part of their record, the store steward or if there is no steward in the store then the Union area representative shall be present at such interview. The party representing the Union will leave the meeting if requested to leave by the employee.
- 5.02 (a) All disciplinary warnings or reprimands which are placed in an employee's record and all notices of demotion for cause, discharge or suspension, shall be in writing and shall contain the reason for the warning, reprimand, suspension or discharge. One copy shall be given to the employee and one copy shall be given to the Employer and one copy shall be given to the Union Office within seven (7) days of the incident giving rise thereto.
- (b) A disciplinary warning or reprimand which is not in writing shall not be adduced in evidence against an employee in any subsequent disciplinary proceedings in which the employee is involved.
- (c) Disciplinary warnings and/or reprimands which

pre-date a disciplinary action by more than one (1) year shall not be adduced in evidence against an employee in any subsequent disciplinary proceedings in which the employee is involved, save and except that discipline related to harassment and violence in the workplace will remain on an employee's file for twenty-four (24) months.

ARTICLE 6 – DISCRIMINATION AND HARASSMENT

- 6.01 The employer and the union agree that every employee has the right to equal treatment with respect to employment without discrimination and freedom from harassment in the workplace because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, same-sex partner status, family status, disability, gender identity, gender expression or membership in the union.

ARTICLE 7 – UNION SHOP CARDS

- 7.01 It will be the duty of the Employer to prominently display Union Shop Cards in all their establishments wherein Union members are employed. Those Cards shall remain the property of the Union and the Employer shall have their usage only until such time as the Union shall request their return. The Employer agrees to surrender same immediately upon demand by the Union.

The Employer further agrees that the employees may wear Union Buttons while on duty.

ARTICLE 8 – UNION PRIVILEGES

- 8.01 Authorized representatives of the Union shall be entitled to visit any store covered by this Agreement for the purpose of observing working conditions, interviewing members and ensuring that the terms of this Agreement are being implemented. The Union and

its representatives agree to sign-in at the customer service desk.

- 8.02 The Owners agree to recognize officers so designated, in writing by the Union from each store and to grant time off with pay as may be reasonably necessary to service any grievance or potential grievance within their hours of work that day within the store.
- 8.03 The Owner agrees to provide a bulletin board in each of its stores in a satisfactory place and agrees that the Union may post notices on such boards subject to the review and acceptance by the Owner. Such acceptance will not be unreasonably withheld.
- 8.04 The Owner agrees to recognize a committee of three (3) members, designated by the Union, for the purpose of collective bargaining. The committee will be afforded the necessary time off with pay, to attend such meetings.
- 8.05 Upon request, the Employer agrees to allow the Union into the store from time to time to provide information to the members. Such request will be subject to business needs and will not be unreasonably denied.

ARTICLE 9 – SHOP STEWARDS

- 9.01 The Union has the right to appoint Shop Steward(s) for the store.

ARTICLE 10 – SENIORITY

- 10.01 Seniority shall be recognized by the Employer and shall be based on the length of continuous service while in the bargaining unit with the Employer. It is agreed that employees will continue to acquire and exercise seniority on a departmental basis (grocery-produce-front/end, bakery, deli, meat) within the bargaining unit.
- 10.02 Regular full-time employees shall not attain seniority until they have completed a probationary period with

the Employer. Such probationary period shall be sixty (60) days worked. However, should a probationary employee complete such service, their seniority will date back to the commencement of their continuous full-time employment.

- 10.03 (a) Employees with less than one (1) year's service at a store will be given one (1) week's notice of lay-off or one (1) week's pay in lieu of notice. Employees with more than one (1) year's service at a store will be given two (2) weeks' notice of lay-off or two (2) weeks' pay in lieu of notice. Employees with more than two (2) years but less than five (5) years of service will be given three (3) weeks notice or three (3) weeks pay in lieu of notice. Employees with more than five (5) years but less than eight (8) years of service will be given four (4) weeks notice or four (4) weeks pay in lieu of notice. For clarity this provision is not in addition to Employment Standards Act.
- (b) Lay-off and re-employment shall be based on seniority, availability, qualifications and ability to perform the work.
- 10.04 Seniority lists for full-time employees shall be posted by the Employer quarter annually.
- 10.05 (a) Persons outside the bargaining unit returning to the bargaining unit shall return to a position no higher than their former position in the bargaining unit. Persons that have been outside the bargaining unit for a period of 6 months, one year for maternity relief will have no seniority.
- (b) Persons returning to or entering the bargaining unit, shall not cause the demotion of employees within the bargaining unit.
- (c) Anyone promoted to a management position subsequent to the date of ratification of this Agreement will maintain bargaining unit seniority

for a period of six (6) months after which time they will have no bargaining unit seniority.

- (d) A person who has never been in the bargaining unit shall not enter the bargaining unit unless bargaining unit employees who are on lay-off and who have recall rights have declined their right for recall provided the employee on recall has the necessary ability, qualifications to perform the work.

10.06 An employee shall lose their seniority and shall be terminated from the employ of the Company if they:

- (a) voluntarily leaves the employment of the Employer;
- (b) is discharged for cause;
- (c) is absent from work for more than three (3) working days without prior notification to the Employer, unless the failure to notify the Employer is for a valid reason.;
- (d) is absent from work due to sickness or disability for more than three (3) working days and fails upon return to work to produce a certificate from a medical practitioner verifying such absence and substantiating the reason for such absence when so requested by the Employer;
- (e) fails to return to work after a recall from lay-off within seven (7) days after the delivery of notice of recall by registered mail;
- (f) fails to return to work upon the conclusion of a leave of absence unless their failure to return is for reasonable cause;
- (g) fails to take a medical examination by a qualified medical practitioner when requested by the Employer;

- (h) is not recalled to work when laid off due to lack of work, their name shall be retained on the seniority list for an eighteen (18) month period or the length of their seniority, whichever is the lesser, but in no event, less than six (6) months.
 - (i) uses an approved leave of absence for reasons other than those specified to the Employer.
- 10.07 The Owner agrees to recognize the accumulation of the seniority of an employee who is absent from work due to sickness, accident or compensation upon their return to work.
- 10.08
 - (a) In the event of a vacancy occurring for any full-time bargaining unit position employees covered under Appendix "A" of this Agreement shall receive preference for such full-time positions provided they have the necessary availability, ability and qualifications to perform the work.
 - (b) All full-time bargaining unit positions will be posted for a period of seven (7) working days on the bulletin board or boards provided on the premises for that purpose. The Employer shall provide the Union with a copy of each vacancy posted. The posting will include the classification and rate of pay for the position posted. All interested employees will be eligible to apply for such positions in writing.

In the event of a vacancy occurring for a FT Department Manager, FT Employees shall receive preference over employees from Appendix 'A' for such positions provided they have the necessary availability, ability and qualifications to perform the work.
- 10.09
 - (a) Full-time employees who are laid off from full-time employment may elect to displace the most junior full-time employee in the store in a position that is either equal to or lower rated, provided

that they have the necessary ability and qualifications to perform the work. The Employer agrees to provide a brief familiarization period for the employee to demonstrate the necessary ability and qualifications. Where the laid off employee does not elect or is unable to displace another full-time employee, they may elect to be placed on the part-time seniority list based on the length of their accumulated full-time and if applicable, part-time service with the Employer and shall be given preference for available part-time work in so far as that length of service entitles them. Such employees shall be eligible for vacation entitlement based on that length of service. Such employee shall receive the lesser of their full-time hourly rate at the time of their lay off or the end rate of their part-time wage progression and will be governed by the conditions of employment applicable to part-time employees in Appendix "A". It is understood that where a full-time vacancy exists at the time of lay-off, the laid off employee shall be considered for the position prior to awarding it in accordance with article 10.08(a).

- (b) Full time employees who voluntarily terminate from full time employment shall, if they so desire, be placed on the part time seniority list to perform the same duties, based on the length of their accumulated full time and if applicable part time service with the Employer and shall be given preference for available part time work in so far as that length of service entitles them. Such employee shall be eligible for vacation entitlement based on that length of service. Such employee shall receive the lesser of their full-time hourly rate at the time of their termination or the end rate of the part time wage progression.

ARTICLE 11 – HOURS OF WORK AND OVERTIME

- 11.01 The basic workweek for full-time employees will consist of forty (40) hours per week, made up of five (5) days of eight (8) consecutive hours' duration. A night shift premium of ninety (\$.90) cents per hour shall be paid to any full-time or part-time employee who works on a night shift commencing at 12 a.m. midnight and ending not later than 8:30 a.m. and such shift shall be eight (8) hours in duration. In the event a regularly scheduled night shift of forty (40) hours is implemented, such night shift shall be scheduled on the basis of five (5) consecutive nights of eight (8) hours in duration.

Any full-time or part-time employee who is scheduled to work beyond 11 p.m. shall be paid a thirty cents (30¢) per hour premium for all hours worked beyond normal store closing time.

- 11.02 (a) Overtime at the rate of time and one-half (1-1/2) the regular hourly rate will be payable after eight (8) hours in a day and forty (40) hours in a week for all full-time employees. Employees who are required to work on their scheduled day off shall work no less than four (4) hours.
- (b) Overtime at the rate of two (2) times the regular hourly rate will be payable for all hours worked on Statutory Holidays. For employees hired after December 13, 2007, overtime at the rate of one and a half (1 ½) times the regular hourly rate will be payable for all hours worked on Statutory Holidays.
- (c) Sunday work shall remain voluntary for all employees on the Company payroll as of January 26, 2003. All Sunday hours shall be paid at the employee's straight time hourly rate. Any employee scheduled for Sunday work shall be scheduled for a minimum of four (4) hours.
- (d) An employee called back to work after the

completion of their shift or called in more than three (3) hours prior to the commencement of their shift will receive two (2) times the standard rate of pay for such hours and all such work shall be on a voluntary basis.

- (e) The employer may schedule staff meetings of up to 2 hours duration not more than four (4) times per calendar year. Employees who have legitimate reasons and are unable to attend the scheduled meeting shall be accommodated by a secondary meeting. For clarity, the rate payable is the straight time, etc.

11.03 During each work day, employees shall be granted two (2) rest periods with pay of fifteen (15) minutes in duration each and one (1) hour unpaid (one-half [1/2] hour by mutual consent) meal period, scheduled at the mid-point of each half shift and the mid-point of the daily shift. When an employee works in excess of three (3) hours over-time in which there is no meal period, the employee shall be entitled to receive a paid rest period of fifteen (15) minutes.

11.04 (a) Employees will be allowed two (2) full days off each week.

- (b) An employee's day off and their schedule of daily hours shall be posted not later than Thursday at 4:00 pm the previous week. The store steward will be given a copy of work schedules. Employee's meal periods shall be based on the commencement of their shift. Employees will be given three (3) working days notice of changes in their regular working schedule, except for absences and where the employee and the Owner mutually agree to the change or in the case of emergency, fire, flood and major accident.

- 11.05 Employees may be designated to work two (2) nights per week for customer shopping convenience after 6:00 p.m.
- 11.06 The Owner agrees that the store will not be open on the evenings of Christmas Eve, Christmas Day or the evening of New Year's Eve.
- 11.07 Full time employees will be given two (2) consecutive days off, one (1) weekend in every four (ie. Saturday and Sunday or Sunday and Monday).

ARTICLE 12 – STATUTORY HOLIDAYS

- 12.01 The following holidays shall be recognized as legal holidays:

New Year's Day	Labour Day
Good Friday	Thanksgiving Day
Victoria Day	Christmas Day
Canada Day	Boxing Day
Family Day	

Employees hired full-time prior to December 13, 2007 will be eligible for a floater holiday to be used by agreement between the Employer and the Employee. Part-time employees on the payroll as of December 13, 2007 who are promoted to full time shall continue to be eligible for this floater holiday. An employee who requests to take their Floater Day will be subject to the Employer's need to maintain a sufficient and qualified workforce but otherwise will not be unreasonably denied.

- 12.02 To qualify for pay for a legal holiday, the employee must work their last scheduled working day preceding the holiday and their first scheduled working day after the holiday unless they have secured permission from their Store Owner or their designate to be absent on one of the qualifying days. Employees who are off on compensation, accident or illness shall receive legal holiday pay if they have worked within fifteen (15) days

of the holiday. They shall receive the difference between the legal holiday pay and what they otherwise receive from the Insurance Company and or Worker's Compensation. Should a legal holiday occur within an employee's leave of absence, they shall not be paid for such legal holiday. An employee hired prior to December 13, 2007 who is required to work on any of the aforementioned holidays shall receive two (2) times their regular hourly rate for all hours worked. An employee hired after December 13, 2007 who is required to work on any of the aforementioned holidays shall receive one and a half (1 ½) times their regular hourly rate for all hours worked.

- 12.03 Work on any of the aforementioned holidays shall be voluntary and no employee shall be coerced to work.

ARTICLE 13 – VACATIONS

- 13.01 Employees who have been employed by the Company for less than one (1) year at March 1 shall be paid vacation as outlined in the Employment Standards Act.
- 13.02 Employees who have been employed for more than one (1) year but less than five (5) years at March 1 shall be entitled to two (2) weeks vacation with pay or four (4%) whichever is greater.
- 13.03 Employees who have been employed for more than five (5) years but less than ten (10) years at March 1 shall be entitled to three (3) weeks vacation with pay or six (6%) whichever is greater.
- 13.04 Employees who have been employed for more than ten (10) years but less than eighteen (18) years at March 1 shall be entitled to four (4) weeks vacation with pay or eight (8%) whichever is greater.
- 13.05 Employees who have been employed for more than eighteen (18) years or more at March 1 shall be entitled to five (5) weeks vacation with pay or ten (10%) percent whichever is greater.

- 13.06 The qualifying date for vacation entitlement shall be March 1st of the current year. The percentage entitlement shall be based on T4 earnings in the previous calendar year. Notwithstanding the above where an employee is absent on layoff, leave of absence, sickness, pregnancy leave, accident (not including WSIB) and such absence is for a period longer than one (1) month then their vacation benefits shall be paid on a pro rata basis. When an employee is absent for more than one (1) calendar year (eighteen (18) months in the case of a pregnancy leave) they shall not be entitled to vacation pay regardless of the reason.
- 13.07 When a legal holiday as defined in Article 12 occurs during the employee's vacation period, the employee shall be entitled to receive either one (1) day's extra vacation or one (1) day's pay, as follows:
- (a) Wherever possible, the extra day is to be taken in conjunction with the vacation, at either the beginning or the end of the vacation period, i.e., Saturday preceding or Monday following.
 - (b) In certain cases, the employee may wish to save the extra day for a special occasion later in the year. The day off will be by mutual agreement between the employee and the Owner.
 - (c) If the day prior to or succeeding the vacation period cannot be given and the employee does not wish to take it at a later date, they would then receive an extra day's pay.
 - (d) Arrangements under this section are to be completed prior to the commencement of the vacation period.
- 13.08 The completed vacation schedule shall be posted on May 1 of each year. The owner agrees that they will not change the vacation period of any employee unless unforeseen circumstances arise. It is understood that

the Owner shall at all times be entitled to maintain a sufficient and qualified workforce. Such changes shall be by mutual consent between the employee and the Owner. Any employee who has not submitted their vacation plan by April 15 will only be permitted to book vacation at a time that will not interfere with another employee's vacation. The Union encourages all employees to submit their vacation plans as early as possible.

Vacations that are requested prior to April 15th of each year will be scheduled by seniority. Requests received after April 15th shall be granted on a first-served basis.

- 13.09 An employee who becomes disabled and is eligible for; and properly qualifies for; to the satisfaction of the carrier, Weekly Indemnity Benefits, while on vacation, excluding the first three days of sickness, if applicable, shall revert to Weekly Indemnity Benefits and the balance of their vacation will be held in abeyance and will be taken at a later time to be mutually agreed upon between the Employer and the employee.

ARTICLE 14 – WSIB

- 14.01 The Employer agrees that it will continue to be enrolled under the provisions of the Workplaces Safety and Insurance Act of Ontario for all employees. The Employer will also pay an employee for the remainder of the shift in which the accident occurred that would require the employee to take time off.

ARTICLE 15 – GRIEVANCE AND ARBITRATION

- 15.01 The Employer, the Union or any employee has a right to lodge a grievance with respect to any matter arising out of this Agreement or concerning the interpretation, application or alleged violation of this Agreement.
- 15.02 Any employee believing that they have been unjustly dealt with or that the provisions of this Agreement have not been complied with, shall have the right to place

such grievances in the hands of the Union for review and adjustment by the Employer, if necessary. Such grievances shall be processed as follows:

STEP ONE

Between the employee concerned, their Union representative and the Owner. The grievance must be filed within eighteen (18) working days after the event giving rise to the grievance occurs and within this period of time it shall be discussed at this Step. The Owner shall give an oral decision within four (4) working days from the date the discussion took place. If the Union wishes to appeal to the next Step, the grievance shall be reduced to writing and the appeal shall be filed with the Owner within six (6) working days from the Owner's oral decision.

STEP TWO

Between the employee concerned, the Union representative, the Department Manager, and the Owner. The discussion at this Step shall be held within seven (7) working days of the date of the appeal. The decision of the Employer at this Step shall be in writing and be made within four (4) working days of the date of the meeting. Should the Union wish to appeal, such notice of appeal must be in writing to the owner/operator within one (1) week of the decision of the Company at STEP TWO.

STEP THREE

The grievance shall be forwarded to the Employer, which shall have one (1) week to dispose of the grievance. The disposition shall be in writing and returned to the officers of the Union. If considered necessary by the parties, a meeting may be held by the parties and may include the interested persons. If a meeting is held, the decision shall be given to the other party within seven (7) days from the date of the meeting.

- 15.03 In the case of a dismissal, a grievance may be filed by an employee who feels they were unjustly dealt with. Such Grievance must be filed within five (5) working days from the date of dismissal and shall commence at STEP TWO. In any subsequent disposal of this case during the grievance procedure, the Employer may re-instate the employee with full back pay, suspend the employee for a definite period or sustain the discharge.
- 15.04 Grievances concerning rates shall be handled in accordance with the above procedure and the disposition of such grievances, if sustained, shall include the determination of the effective date of the increase with retro-activity thereto.
- 15.05 The Employer and the Union may file grievances commencing at STEP THREE.
- 15.06 (a) Failing settlement under the foregoing procedure, such grievance may be submitted to Arbitration, as hereinafter provided;
- (b) The time limits as prescribed above may be modified by mutual agreement of the parties.

ARBITRATION

- 15.07 Should the grievance involve the misinterpretation or alleged violation of the Agreement, either party may be free to appeal to Arbitration from STEP THREE within thirty-one (31) days from the date the decision was given at this STEP. The party requesting Arbitration shall advise the party in writing of its request, together with a statement as to the issue to be arbitrated and shall include the names of three (3) arbitrators which the party would deem acceptable. The other party shall within one (1) week either agree in writing to the appointment of one of the three (3) arbitrators or may submit in writing its own list of three (3) arbitrators. Should the parties be unable to agree upon an arbitrator then the Minister of Labour for the Province of Ontario shall be requested to appoint an arbitrator. The

Arbitrator shall hear their dispute and the decision of the Arbitrator shall be final and binding upon the parties.

The Arbitrator shall not have any jurisdiction to alter or modify any of the provisions of this Agreement, nor to substitute any new provisions in lieu thereof, nor to make any decisions inconsistent with the terms and provisions of this Agreement.

Each of the parties hereto will share equally the expenses of the Arbitrator.

- 15.08 The parties agree that an Arbitrator shall have the power to award compensation or damages to any party who, or employee who is dealt with contrary to the provisions of this Agreement.

ARTICLE 16 – WAGES

- 16.01 The following minimum rates of pay will become effective July 25, 2021 of this Collective Agreement for these classifications within the bargaining unit

Grocery-Produce Clerk, Cashier, Wrapper, Service

	<u>Current</u>	<u>July 25, 2021</u>	<u>Dec 19, 2021</u>	<u>Dec 17, 2022</u>
Start	\$14.25	\$15.00	\$15.00	\$15.00
6 months	\$14.25	\$15.50	\$15.50	\$15.50
12 months	\$14.25	\$16.00	\$16.00	\$16.00
18 months	\$14.50	\$16.50	\$16.50	\$16.50
24 months	\$17.75	\$18.00	\$18.30	\$18.60

Meat Cutter

	<u>Current</u>	<u>July 25, 2021</u>	<u>Dec 19, 2021</u>	<u>Dec 17, 2022</u>
Start	\$14.25	\$16.00	\$16.00	\$16.00
6 months	\$14.50	\$16.50	\$16.50	\$16.50

12 months	\$15.00	\$17.00	\$17.00	\$17.00
18 months	\$15.50	\$17.50	\$17.50	\$17.50
24 months	\$19.05	\$19.30	\$19.60	\$19.90
	<u>Current</u>	<u>July 25, 2021</u>	<u>Dec 19, 2021</u>	<u>Dec 17, 2022</u>
Bakery Manager (Scratch)	\$20.75	\$21.00	\$21.30	\$21.60
Produce Manager	\$21.75	\$22.00	\$22.30	\$22.60
Grocery Manager	\$21.75	\$22.00	\$22.30	\$22.60
Meat Manager	\$21.75	\$22.00	\$22.30	\$22.60
Deli Manager	\$18.80	\$20.15	\$20.50	\$20.85
Bakery Manager (Bakeoff)	\$18.80	\$20.15	\$20.50	\$20.85
Combination Mgr (Deli/Bakery)	\$18.80	\$20.15	\$20.50	\$20.85
Night Crew Chief	\$18.80	\$20.15	\$20.50	\$20.85
Service Manager	\$18.80	\$20.15	\$20.50	\$20.85

Notwithstanding the wage progression for full-time employees, where there is an increase in the Ontario minimum wage rate, it shall become the new start rate and those employees so affected shall remain at such rate of pay until their hours worked with the employer would permit them an increase in their rate of pay in

accordance with the wage progression.

Wages – Full-time employees

All full-time employees on payroll will be provided with the following increases provided that they are **at or above the end rate of pay on the applicable date:**

- Effective first full pay week following July 25, 2021:
25 cents per hour
 - Effective first full pay week following Dec 13, 2021:
30 cents per hour
 - Effective first full pay week following Dec 13, 2022:
30 cents per hour
- 16.02 Those employees who are paid a rate of pay beyond the end rates shall receive those increases set out above.
- 16.03 The Company may, from time to time, introduce incentive programs in addition to the prevailing wage schedules.
- 16.04 (a) When an employee is temporarily assigned by the owner or their designate, for more than two (2) days in a calendar week to perform the majority of the duties of a department manager they shall be paid the appropriate rate of pay for that classification to a maximum of two dollars (\$2.00) per hour retro-active to the first day of such temporary assignment. Temporary assignments, when filled, will be filled by seniority provided the senior employee has the qualification and ability to perform the work. For clarity the majority of the duties means half the duties or more.

- (b) On the same basis as outlined above, the rate of pay for Assistant Store Manager and Bookkeeper shall be one dollar (\$1.00) per hour for each hour worked.

ARTICLE 17 – CO-OPERATION

- 17.01 (a) The union shall be notified in writing of all Company Rules and Regulations covering those covered by this Agreement.
- (b) The Union agrees to co-operate with the Employer in maintaining and improving safe working conditions and practices, in improving the cleanliness and good housekeeping of the store, washrooms and lunchrooms and in caring for equipment and machinery.
- 17.02 The owners agree to provide a microwave and a fridge in the employees' lunchroom within three (3) months of ratification, and where the microwave and/or fridge are broken through the carelessness and/or horseplay then they are not subject to replacement by the Owner.

ARTICLE 18 – PART-TIME HELP

- 18.01 It is agreed and recognized by both the Union and the Employer that due to the nature of the Employer's business it may be necessary to employ both full-time and part-time employees. The Employer agrees that part-time employees will not be scheduled to work in excess of twenty-four (24) hours per week from Monday to Saturday or thirty-two (32) hours per week from Sunday to Saturday, except as specified in Appendix "A", Article 3.04.

ARTICLE 19 – NO STRIKE, NO LOCK-OUT

- 19.01 There will be no strike or lock-out during the term of this Agreement. The Employer has the exclusive right to determine what merchandise will be carried in its store, except that the Employer agrees that, in the event of a

legal strike in the plant of a supplier, it will not handle merchandise from such plant, provided however, that merchandise that was on the premises of the Employer or in transit to the Employer's premises at the time such legal strike commenced, will be handled. In the event of strikes, lock-outs or similar problems involving suppliers of goods or service, the Employer and the Union agree to meet and discuss such situation as it involves the parties to this Agreement, to endeavor to solve such problems in the best interest of the Employer, the Union and the employees, to the best of the abilities of the parties.

ARTICLE 20 – Health and Safety

- 20.01 First Aid Kits shall be provided and maintained in the store.
- 20.02 A full-time and part time Boot allowance, if required by government agency, will be reimbursed (with receipts) up to \$80 every 2 years.

ARTICLE 21 – NOTICE OF ABSENCE AND LEAVE OF ABSENCE

- 21.01 (a) Employees are expected to attend work regularly. When unable to attend, the Owner, or designate must be notified two (2) hours or as soon as it is reasonably possible, prior to the commencement of the scheduled shift of the employee, giving the reason why the employee is unable to attend, when they expect to return to work and how the Owner or their designate can call them relative to their absence.
- (b) The Owner may require an employee to produce a medical certificate for absences of three (3) days or less from a duly qualified medical practitioner upon their return to work. An owner who has been in the store for less than two (2) years will seek the advice of the Industrial Relations Department prior to requesting a

medical certificate. The Owner agrees to pay an employee for the additional cost incurred in obtaining the certificate beyond what O.H.I.P. provides.

- 21.02 (a) The Owner may grant leave of absence without pay to any employee for legitimate reasons. Such permission and request are to be in writing on the standard leave of absence request form two (2) months in advance, except in any emergency. The Owner reply to the request for leave of absence will be given within two (2) weeks, provided the Owner or their designate involved is not absent on vacation, sickness, etc., in which event the reply will be given within one (1) week following their return. When leave of absence is granted, there shall be no loss of seniority. A claim that the Owner withheld permission without justification may be the subject of a grievance and processed accordingly. Any leave of absence granted in conjunction with the employee's vacation will be deemed to follow their vacation period.
- (b) The Owner may grant a leave of absence for educational purposes to part time employees for out of town studies, and those employees on educational leave of absence shall not accumulate seniority for the period of absence. The number of employees entitled to be on educational leave of absence at one time is limited to five (5). These leaves will be granted by seniority.
- 21.03 The Employment Standards Act of Ontario shall govern maternity, paternity, family and adoption leaves.
- 21.04 The Owner agrees that an employee appointed by the Union as a full-time representative shall be granted leave of absence without pay while serving in such capacity. Such persons shall continue to accumulate seniority while serving as Union representatives and

shall be entitled to return to the bargaining unit should their service be terminated by the Union, with full accumulated seniority.

- 21.05 An arbitrator dealing with a grievance involving discharge or loss of seniority of an employee resulting from an absence caused by a Court conviction (where the Owner has refused to grant leave of absence for such conviction) shall have the power to re-instate the employee with full seniority rights or by any other arrangements which is just in its opinion. In determining this question, the Arbitrator shall consider the nature of the offense for which the employee was convicted, the duration of the conviction, the length of service of the employee and their work record.
- 21.06 (a) An employee who is required to serve on a jury shall be compensated for days actually spent on jury duty when they would, otherwise, have been at work to a maximum of ten (10) working days.
- (b) The employee shall receive the difference between their jury fees and their normal day's pay for that time they would have been regularly employed had they not been serving on the jury. The employee shall be required to report immediately upon being excused or released from jury duty where such reporting is reasonable under the circumstances.
- (c) The Claim of an employee shall be verified by presentation of their jury duty cheque; however, no payment shall be made for any hour for which the employee receives compensation by the Employer for any other reason. Payment shall not be withheld pending submission of the jury duty cheque.
- (d) Any employee subpoenaed to attend as a witness on behalf of the Company or the Crown shall be entitled to the difference between their witness fee and their normal day's pay.

- (e) In the event an employee serves on jury duty from Monday through Friday, they will not be required to work Saturday.
- (f) In the event an employee is required to serve on jury duty during a week in which they would be normally scheduled to work on the night crew, they must notify the Owner immediately upon receiving the notice to serve so that they can be re-scheduled to the day shift.

ARTICLE 22 – BEREAVEMENT PAY

22.01 Should a bereavement occur in an employee's immediate family (parent, parent-in-law, spouse, including common-law spouse with whom the employee has been residing with for at least two (2) years, stepmother, stepfather, child, brother, sister, grandparent, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law or grandchild.) the employee shall be granted such time off from work with pay as is reasonable under the circumstances, up to a maximum of three (3) consecutive days. An employee will be given time off with pay to attend the funeral of an aunt or uncle, provided the employee was scheduled to work that day.

Employees may retain one (1) day of the above allowance in order to attend an interment scheduled for a later date.

ARTICLE 23 – RETROACTIVITY

23.01 No part of this Agreement shall be deemed retroactive unless specifically stated. All provisions contained in this Agreement, unless specifically stated to be retroactive in nature, are effective on the date of ratification of this Agreement.

ARTICLE 24 – NOT TO BE UNLAWFUL

- 24.01 Nothing in this Agreement shall require the Owner or the Union to take action which shall be unlawful by reason of any present or future statute, Order or Regulation of Canada or the Province of Ontario.

ARTICLE 25 – GENERAL

- 25.01 Where the obligation of the Owners and the Union to accommodate an employee via the Human Rights Code may conflict with the terms and provisions of the collective agreement, the Owner and the Union may by mutual consent modify the collective agreement to meet the conditions of the accommodation of the employee.
- 25.02 The Owners will reimburse an employee who is obligated to travel and uses their own vehicle to attend a meeting for Company business. Reimbursement will be based on 25 cents per kilometer.
- 25.03 At the time of hire, or in the event that the Company mandates a change to the shirt policy, the Company shall provide to the employee at no cost, the new shirts to a maximum of one per part time and two per full time.

On an annual basis, the Company shall provide, on request, each employee, the same quantity of shirts as stated above. In the event that the Company requires any item of clothing to be added to the uniform, such additional uniform items will be provided in the same manner as above. Additional shirts may be provided, upon request, on an individual basis, at the discretion of the Employer.

ARTICLE 26 – TERM OF AGREEMENT

- 26.01 (a) This Agreement shall come into force and effect on December 13th, 2020 and shall continue until December 13th, 2023 and shall thereafter be automatically renewed for the period of one (1) year unless either party, on written notice to the other, within a period of not more than ninety (90) days before the expiry date serves notice of intent to terminate or modify the Agreement.
- (b) In the event either party serves notice of a desire to negotiate changes into this Agreement as above set out, it is agreed that the Employer and the Union, without undue delay, shall begin negotiations on the proposed changes.
- (c) Pending the results of negotiations, neither party shall change the conditions existing under the Agreement.

DATED AT TORONTO, this 20th day of October, 2021.

On behalf of the Employer

On behalf of the Union

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT
GROCER

Wayne Hanley

Paul Docherty

Gord Albert

Jackie Graticola

Guy Bastille

Susan MacGregor – Denis

Sophie Vaudrin

APPENDIX "A"

ARTICLE 1 – PURPOSE

- 1.01 The provisions contained in Article 1, 2, 3 (except 3.05), 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.06 (a), (b), (f), (h) and (i), 10.08 a) and b), 11.02, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 of this Agreement affect all employees covered by this Appendix.

ARTICLE 2 – RECOGNITION

- 2.01 For the purpose of this Appendix, a part-time employee is an employee who is normally scheduled to work thirty-two (32) hours per week or less, Sunday to Saturday. Sunday hours shall be over and above the twenty-four (24) hours per week. Part-time bookkeeper(s) are excluded from the bargaining unit.

ARTICLE 3 – SENIORITY AND UNION SECURITY

- 3.01 (a) A part-time employee must serve a probationary period of sixty (60) worked days. Such probationary employee shall be considered an employee for all purposes of the agreement save and except that a probationary employee may be dismissed at any time during the probationary period.

The Owner may request an extension to the probationary period of 30 days worked and this request shall not be unreasonably denied.

- (b) A seniority list for part-time employees will be updated where applicable and posted semi-annually.
- (c) A part-time employee who accepts full-time employment with an immediate retail food competitor will be required to terminate their employment. This condition may be waived by the employer.

- 3.02 (a) Seniority shall begin after the employee's probationary period has been served. Lay-offs and re-employment shall be based on seniority, availability, ability and qualifications to perform the work. When a part-time employee who becomes a full-time employee they will be required to serve the full-time probationary period and will be given a seniority credit of fifty (50%) percent of their part-time seniority up to a maximum of twelve (12) months and they will be given the greater of their part-time rate or the rate which their full-time seniority credit gives them and they shall proceed from that point in the full-time wage progression. If for some reason the employee reverts to part-time during the probationary period there will be no loss of seniority. The seniority rights of an employee shall be terminated after six (6) months following lay-off due to lack of work. In the event of an opening occurring in the full-time staff, employees covered under this Appendix shall receive preference for such full-time position providing they have the necessary seniority, ability and qualifications to perform the work.
- (b) Part-time employees are expected to attend work in accordance with their schedule of hours. When unable to attend, the employee must notify the Owner, or designate prior to their scheduled starting time, giving the reason why they are unable to attend.
- (c) A part time employee shall lose their seniority and shall be terminated from the employ of the Employer if they are absent from work for more than three (3) consecutively scheduled shifts, without prior notification to the Employer, unless failure to notify is for a valid reason.
- 3.03 (a) The weekly schedule of hours of work shall be allotted according to seniority by store, providing the senior employee(s) has the necessary ability

and qualifications to perform the work and is available.

For clarity the owner will schedule part-time hours so that the senior part-time employee(s) will have the opportunity to work a weekly schedule of hours that may be up to thirty-two (32) hours Sunday to Saturday, or up to twenty-four (24) hours from Monday to Saturday, but in no event less than a junior part-time employee(s), provided they have the necessary ability and qualifications to perform the work and are available.

In the event of hours of work becoming available, within a given week, beyond the schedule of hours for that given week, due to approved leave of absences, sickness, compensation, bereavement and/or an unanticipated increase in business; the Owner will call the most senior part-time employee not scheduled that day provided the employee is available and has the qualifications to perform the available work.

- (b) The assignment of hours set out in 3.03 (a) will result in the schedule of daily hours being posted by not later than Thursday at 4:00 pm of the previous week. The store steward will be given a copy of work schedules. Employees' meal periods will be based on the commencement of their shift.
- (c) The employer may schedule staff meetings of up to 2 hours duration not more than four (4) times per calendar year. Employees who have legitimate reasons and are unable to attend the scheduled meeting shall be accommodated by a secondary meeting. For clarity, the rate payable is the straight time, etc.

3.04 It is agreed and recognized by both the Union and the Employer that due to the nature of the Employer's business, it may be necessary to employ both full-time and part-time employees. The Employer agrees that

part-time employees will not be scheduled to work in excess of thirty-two (32) hours per week, Sunday to Saturday, or in excess of twenty-four (24) hours per week Monday to Saturday, except in the following circumstances:

- a) when a full-time employee is absent on Union duties;
- b) in a store in which an employee is absent due to illness, accident, compensation or bereavement or an emergency (power failure, snow storm, refrigerator breakdown, etc.) in the said store;
- c) to cover off for vacations;
- d) where an employee is on a leave of absence provided the Union is notified of such leave of absence;
- e) from December 1st to January 1st;
- f) during the months of May 1st through September 1st;
- g) for the two (2) weeks previous to and eight (8) weeks directly following the opening of a new store and the commencement date of promotional activities in a store which has been completely refurbished.
- h) during the six (6) working days immediately preceding a legal holiday;
- i) for training purposes;
- j) during promotional periods when an increase in business is anticipated; for clarity, promotional periods designate the Insider's report and the week in which social assistance cheques are received.

- 3.05 (a) In the event that a part-time employee works more than twenty-four (24) hours in a given week from Monday to Saturday, or more than thirty-two (32) hours in a given week from Sunday to Saturday, for reasons other than as outlined in Article 3.04 they shall be paid a bonus of forty cents (\$.40) per hour for all such hours worked in excess of twenty-four (24) hours Monday to

Saturday, or in excess of thirty-two (32) hours from Sunday to Saturday.

- (b) Part-time employees who perform work in the cash office or for the cash office will be paid a premium of twenty-five (25) cents for each hour of work performed. For clarity, said part-time employee will receive the premium for the entire scheduled shift.

3.06 The provisions contained in Article 3 of this Agreement (except Article 3.05) affect all employees covered by this Appendix.

ARTICLE 4 – HOURS OF WORK

4.01 The regular working day shall consist of up to eight (8) hours for all employees. Part-time employees or a combination of part-time employees will not be used to the extent that they displace existing full-time employees or, except in the event of sales and/or profit declines, reduce the current level of full-time employees.

4.02 a) Part time employees hired prior to ratification, must submit their availability form at time of hire. They will be required to work at least two (2) shifts per week. They will be able to change their availability three (3) times a year, effective May 1st, September 15th, and January 15th. Employees hired after December 13, 2007 will be able to change their availability three (3) times a year, effective May 1st, September 15th and January 15th, for the days of Monday through Friday. Employees may request time off on Saturday and Sunday, which the Employer will not unreasonably deny subject to being able to maintain a sufficient and qualified workforce to meet the needs of the business.

- b) New hires would declare their availability at the time of hire. The employee will be locked into

their availability for 1301 hours and shall then fall under article 4.02 a). In exceptional personal circumstances, an employee may ask to be exempted from their declared base availability four (4) shifts per year and such request will not unreasonably be denied.

ARTICLE 5 – HOURS OF WORK AND OVERTIME

- 5.01 The provisions of Article 11.01, 11.03, 11.04 (b) of this Agreement will apply.
- 5.02 A store which closes at 6 p.m. for customer shopping convenience may schedule a part-time employee to work less than four (4) hours i.e., 3-6, 4-6, 5-6 or some variation thereof. A store which is open for customer shopping convenience beyond 6 p.m. will schedule part-time employees a minimum of four (4) hours, notwithstanding Article 11.03 (b) regarding Sunday work.

ARTICLE 6 – STATUTORY HOLIDAYS

- 6.01 a) The provisions contained in Article 12.01 of this Agreement affect all employees covered by this Appendix.
- b) To qualify for pay for a legal holiday, the employee must have: -
- (i) three (3) months' service with the Owner;
 - (ii) worked at least thirty-two (32) hours during the four (4) weeks immediately preceding the week during which the legal holiday occurs;
 - (iii) worked on their last scheduled shift preceding and their first scheduled shift following the legal holiday.

An employee who so qualifies, shall receive legal holiday pay based on their average number of daily

hours worked (exclusive of daily overtime) during the four (4) weeks immediately preceding the week during which the legal holiday occurs, times their standard rate of pay.

ARTICLE 7 – VACATIONS

- 7.01 Employees with less than five (5) years' seniority shall receive Vacation Pay Allowance of four percent (4%) of their earnings during the previous calendar year. Employees with five (5) or more years' service as at March 1st of the current year shall receive Vacation Pay Allowance of six (6%) percent of their earnings during the previous calendar year.
- 7.02 The Owner may grant a leave of absence without pay up to a maximum of four (4) weeks' duration to an employee for vacation purposes. Such request and permission shall be in writing. When a leave of absence is granted, there shall be no loss of seniority. A claim that the Owner unjustly withheld permission to grant such leave of absence may be made the subject of a grievance and processed accordingly. Part-time employees will be required to submit their vacation intentions by April 15th each year.

ARTICLE 8 – LEAVE OF ABSENCE – BEREAVEMENT

- 8.01 Should a bereavement occur in the immediate family of an employee, the employee will be given time off with pay of three (3) consecutive days, inclusive of the day of the funeral, if scheduled to work. Immediate family shall be defined in Article 22 of the main body of this Collective Agreement.

Such an employee who is scheduled to work in excess of twenty-four (24) hours in the week in which the bereavement occurs shall be entitled to bereavement leave with pay as set out in Article 22 of the main body of this Collective Agreement.

An employee will be given time off with pay to attend the funeral of an aunt or uncle, provided the employee was scheduled to work that day.

Employees may retain one (1) day of the above allowance in order to attend an interment scheduled for a later date.

ARTICLE 9 – WAGES

- 9.01 The following minimum rates of pay shall apply to all employees who were hired and who have achieved end rate of pay prior to July 25, 2021 and will become effective the first full pay week following July 25, 2021:

Hours	July 25, 2021	19-Dec-2021	17-Dec-2022
0 – 850 hrs	MW	MW	MW
851 - 1600 hrs	MW+\$0.05	MW+\$0.05	MW+\$0.05
1601 – 2350 hrs	MW+\$0.10	MW+\$0.10	MW+\$0.10
2351 – 2950 hrs	MW+\$0.15	MW+\$0.15	MW+\$0.15
2951 – 3550 hrs	MW+\$0.20	MW+\$0.20	MW+\$0.20
3551 – 4150 hrs	MW+\$0.25	MW+\$0.25	MW+\$0.25
4151 – 4650 hrs	MW+\$0.30	MW+\$0.30	MW+\$0.30
4651 – 5150 hrs	MW+\$0.35	MW+\$0.35	MW+\$0.35
5151 + hrs	\$16.75	\$16.95	\$17.15

Employees shall be placed on the new wage progression in accordance with their actual hours worked.

No wage rate will be reduced during the life of this agreement as a result of a reduction of the Provincial minimum wage. No wage rate will be reduced during the life of this agreement as a result of a reduction of the Provincial minimum wage.

Wages – Part-time employees

All part-time employees on payroll on July 25, 2021 will be provided with the following wage increases provided that they are at or above the end rate of pay on the applicable date:

- Effective first full pay week following July 25, 2021:20 cents per hour
- Effective first full pay week following Dec 13, 2021:20 cents per hour
- Effective first full pay week following Dec 13, 2022:20 cents per hour

Employees shall be placed on the new wage progression in accordance with their actual hours worked.

The above wage increases will be applied to the end rates of the existing part-time wage progressions.

Student Rate Scale

Hours	July 25,2021
0 – 850 hrs	Student MW
851 - 1600 hrs	SMW +\$.05
1601 – 2350 hrs	SMW +\$.10

Upon reaching their 18th birthday or achieving 2351 hours worked part-time clerks who are on this progression will be moved to the regular part-time wage progression according to their full accumulated hours of work.

Employees shall be placed on the new wage progression in accordance with their actual hours worked.

- 9.02 (a) The Owner may from time to time, introduce incentive programs in addition to the prevailing wage schedules.
- (b) When the Owner chooses to pay a new employee more than the starting rate in their classification, such employee shall (for the purpose of wage progression only) receive increases in the accordance with the wage schedule and be deemed to have the appropriate hours.
- (c) Employees who are receiving rates of pay in excess of the rate set out in the wage schedules mentioned above, shall receive an amount equal to the end rate increases when they come into effect.
- (d) Part-time employees hired as packer/front end service clerks shall progress under the wage grid, but shall progress to the maximum end rate of 3901 hours. Front/end service clerks only get progression increases.
- (e) No wage currently enjoyed by an employee, which is in excess of rates set out in the wage schedules herein, shall be reduced during the lifetime of the Agreement.

ARTICLE 10 – REST PERIODS

- 10.01 a) Employees covered by this Appendix shall be entitled to one (1) fifteen (15) minute paid rest period for each four (4) hour period worked.

Each rest period shall occur at approximately the mid-point of each four (4) hour period. No employee who is scheduled for more than four (4) hours but not exceeding six (6) hours shall be required to take their break sooner than two hours into their shift unless they have agreed to do so.

An employee scheduled for a shift of six (6) hours or more shall be entitled to two (2) fifteen-minute breaks with pay.

- b) Where an employee is working a daily shift of more than six (6) hours, they shall have one (1) hour (or a half-hour (1/2) hour, by mutual consent), off for lunch and one-half (1/2) hour for supper, if applicable.

ARTICLE 11 – WORKING CONDITIONS

- 11.01 The Union will co-operate with the Employer in maintaining good working conditions.
- 11.02 The Employer agrees that it will not change conditions of employment or working conditions as a result of the signing of this Agreement.

APPENDIX "B"

HEALTH AND WELFARE PLAN

Effective on the date of ratification, the Employer shall contribute to the Ontario Commercial Workers Benefit Trust Fund an amount of fifty (50) cents per hour for all hours worked.

Effective on the date of ratification, each employee shall contribute twenty (20) cents per hour for all hours worked.

C.C.W.I.P.P.

Effective on the date of ratification, the Employer shall contribute to the Canadian Commercial Workers' Industry Pension Plan an amount of thirty (35) cents per hour for all hours worked. Effective January 11th 2004, the contribution shall be increased to forty (40) cents per hour; effective January 9th 2005, the contribution shall be increased to forty-five (45) cents per hour.

The Employer will participate in the new CCWIPP Master Contribution Agreement.

Hourly Pension contributions for the Employer are as follows:

Effective July 1st, 2015 - \$0.88

Members of the plan will be required to pay the amounts previously ratified. The amounts are established by CCWIPP and ratified by the membership and may be reviewed as deemed necessary by the plan.

Pharmacy New Appendix

UFCW Canada, Local 1006A & Various YIG Franchisees
Asselin's YIG – 1560 Cameron Street, Hawkesbury, Ontario

The Pharmacy employees of each particular store are governed by the provisions of the collective agreement for full time and part time employees unless they are modified by the following provisions:

Recognition Clause

Pharmacists and Regulated Pharmacy Technicians are excluded positions from the bargaining unit.

(Memorandum Note: Pharmacist Interns shall be deemed over and above and are excluded)

Probation

There shall be a probationary period for each new full time and part time employee of the pharmacy of sixty (60) shifts worked.

Seniority

The Pharmacy is a separate seniority department and employees from other areas of the store are not entitled to work in the pharmacy. For clarity, pharmacy employees shall not perform work other than in the Pharmacy department.

Hours of Work

Sunday shall be part of the regular workweek for all employees.

Part-time employees can work more than their normal hours per week in accordance with the exceptions listed in Asselin's YIG agreement respectively and in the following circumstances:

1. If there is an industry shortage of pharmacy employees and the employer is actively recruiting.
2. During flu season, allergy season and other peak periods in the pharmacy department.

Wage Schedules

The full time Clerk and part time clerk scale of the applicable collective agreement shall apply. Upon implementation of this agreement employees will be slotted into the applicable wage scale based upon their hours worked or for full time based upon their full-time seniority date. Any employee currently earning more than the applicable wage scale shall have their wage rate red circled. Their rate of pay shall be red circled until such time as their applicable wage scale entitles them an increase, at which point they shall progress on the wage progression.

Pharmacy Assistants

As a result of ongoing changes within the pharmacy industry and legislation aimed at increasing pharmacy patient safety the following shall apply to pharmacy operations covered by this collective agreement.

The term "Pharmacy Technician" shall be used in reference to out-of-scope government regulated Pharmacy Technicians only. Current and future in-scope employees of the pharmacy will be titled as "Pharmacy Assistants" or "Pharmacy Clerks".

A Pharmacy Assistant shall be defined as an employee who possesses the demonstrated knowledge and ability to manage a new prescription from intake to the Pharmacist/Pharmacy Technician's sign off. A standardized Employer designed and administered Pharmacy Assessment (known as the Standardized Pharmacy Assessment) will be used to assess the above. Employees hired externally or from within the store must also pass the Standardized Pharmacy Assessment in order to work as a Pharmacy Assistant. Pharmacy Assistants shall be paid a minimum of \$1.00 per hour more than they would otherwise be paid as a Pharmacy Clerk. The Employer shall determine the Pharmacy Assistant staffing requirements in its sole discretion. All employees currently working in the Pharmacy as a Pharmacy Assistant are being provided the opportunity to write the standardized pharmacy assessment and if they pass they will be paid a minimum of an extra \$1.00 per hour.

A Pharmacy Clerk shall be defined as an employee who works within the pharmacy but is not assigned to perform the full normal duties of a Pharmacy Assistant. The minimum hourly rates of pay for Pharmacy Clerks are the same minimum hourly rates of pay applicable to other Clerk classifications covered by this collective agreement.

A Pharmacy Clerk may express an interest in becoming a Pharmacy Assistant and they will be afforded the opportunity to do so provided that they are able to demonstrate the knowledge and ability to manage a new prescription from intake to the Pharmacist/Pharmacy Technician's sign off (as determined by the Standardized Pharmacy Assessment) and provided that there is a suitable opening as determined by the Employer.

It is understood that the Pharmacy Assistant classification and associated scheduling will be introduced over time and that until such time as the Standardized Pharmacy Assessment can be completed all current in-scope pharmacy employees will be classified and paid as Pharmacy Clerks. No current pharmacy employee shall experience a reduction in their rate of pay as a result of the implementation of these changes.

Health and Welfare

Employees subject to the terms of this Appendix shall continue to participate in the Retail Hourly National Benefits Plan. The terms and conditions of this Plan are subject to change by the Employer from time to time.

Pension Plan

Employees subject to the terms of this Appendix shall continue to participate in the Retail Hourly National Pension Plan. The terms and conditions of this Plan are subject to change by the Employer from time to time.

Letter of Understanding No. 1

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Employee Request

In accordance with the agreement reached during our recent negotiations, we wish to set out the following understanding.

Employees shall not be given time off to avoid the application of over-time rates, however, should an employee generate a request for time off for unforeseen special circumstances, the Owner may, if concurrence is given by the Area Union Representative allow the employee such time off to be made up at regular rates of pay not later than the following pay week and such concurrence shall not be unreasonably withheld. It is understood that there will be no banking of hours.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 2

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Statutory holidays

In the event stores are allowed to legally open on a statutory holiday without premium pay, then the parties shall meet with a view to amend the collective agreement: work on these holidays will remain voluntary.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 3

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Store Closure

In the event of a store closure and opening of a new Your Independent Grocer store in Hawkesbury, the Employer shall recognize the United Food and Commercial Workers Canada, Local 1006A as bargaining agent in the new Hawkesbury location, and the employees from the affected location shall have the right to transfer to the new location with the same status and full-time seniority and benefits. In the event of any issues regarding the performance of any Department Managers, the Company shall meet with the Union to discuss these issues prior to the opening of the new store.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 4

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Garden Centre

The parties agree that in the event the Employer directly operates a seasonal Garden Centre, a Horticulturalist or person with specific Garden Centre experience may be employed on a non-union basis for no longer than twelve (12) weeks.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 5

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Part Time Vacation Pay

The Parties have discussed the way in which vacation pay is paid to Part-Time employees. Specifically, the Parties agree that vacation pay accrued by Part-Time employees during a pay period may be paid out on the payday for that pay period.

Part-time vacation pay may be paid out each pay period. Part-time employees will have the option to set-up a secondary account into which they may apportion an amount equal to all, or a portion of their part-time vacation pay via direct deposit.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 6

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Evening Scheduling

In the event the Employer requires the flexibility to schedule full time employees up to three (3) evenings per week, the Employer and the Union shall meet during the term of the collective agreement with the view to amending the collective agreement by mutual consent to allow for the above flexibility.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 7

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Time Missed due to Illness

The Employer will allow full time employees who are absent from work because of illness to make up for the time missed in accordance with the following conditions:

- the employee must request from management the opportunity to make up the lost time;
- the lost time must be taken within two (2) months of the absence at a time that is mutually agreeable to management and the employee;
- the Employer reserves the right to request a medical certificate certifying the illness of the employee;
- the time worked to make up the lost time will be paid at straight time;
- the full-time employee will be entitled to make up a maximum of three (3) days per calendar year.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Letter of Understanding No. 8

December 13, 2020

Mr. Wayne Hanley
U.F.C.W. Canada, Local 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Re: Minimum Wage

The Parties have contemplated potential increases to the Ontario minimum wage and confirm that the following shall apply only to the part-time employee's wage progression.

In the event the Ontario Provincial Government increases minimum wage and as a result, the 4651-5150 hour step exceeds the end rate of pay, then the end rate will increase to provide a Ten (10) cent gap between the two steps. The increase will be implemented the Sunday following the governments announced effective date.

Yours very truly,

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Notes

Notes



The logo features a stylized red maple leaf icon to the left of the text. 'web' is in yellow, 'Campus' is in blue, and 'PLUS' is in a larger, bold blue font.

FREE COURSES

Exclusively for UFCW
Canada members & family.

ufcw.ca/webcampus

The logo includes a small red maple leaf icon to the left of the text. 'UFCW' is in a large blue font, 'Local 1006A' is in a smaller blue font, and 'CANADA' is in a bold blue font at the bottom.

YOUR UNION CONTRACT



UFCW Canada Local 1006A



#ufcw1006a

1.800.637.5936
ufcw1006a.ca

Printed October 2021

Accord entre:

ASSELIN'S

Your Independent Grocer

and



date effective

13 novembre 2020

date d'expiration

13 décembre 2023



**Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de
l'alimentation et du commerce-Canada • Section locale 1006A**

Siège social

70 Creditview Road, Woodbridge (Ontario) L4L 9N4
Tél. 905 850-0096 Téléc. 905 850-0839 Sans frais 1 800 637-5936

ufcw@ufcw1006a.ca • ufcw1006a.ca •   

Nom

Délégués syndicaux

Mon représentant syndical

Nom _____

Téléphone _____

Courriel _____

Votre syndicat est ici pour vous

En tant que membre de la section locale 1006A de TUAC Canada, vous avez une équipe de représentants syndicaux très compétents et dévoués qui travaillent pour protéger vos droits et vous faciliter la vie, à vous et à vos collègues.

Le présent document est votre convention collective, l'un des documents les plus importants que vous recevrez au travail. Les droits et les privilèges décrits dans la présente convention ont été obtenus grâce à la détermination et à l'unité de membres du syndicat, comme vous, qui ont travaillé ensemble pendant des années pour assurer l'équité au travail. Les négociateurs syndicaux, avec les travailleurs de votre unité de négociation, ont négocié bon nombre des gains dont vous bénéficiez aujourd'hui au travail.



Je vous encourage à lire votre convention attentivement, car elle contient une foule de renseignements pratiques et pertinents concernant votre salaire, vos avantages sociaux et vos conditions de travail. La présente convention affecte directement votre vie, allant du moment où vous obtiendrez vos augmentations à vos droits dans le milieu de travail.

Si vous connaissez vos droits, vous pourrez vous assurer qu'ils sont protégés. Tous les travailleurs ont droit à un lieu de travail équitable, sécuritaire et inclusif, où ils sont traités avec respect et dignité.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant quoi que ce soit au travail, je vous encourage à prendre contact avec votre représentant syndical. Nous sommes ici pour vous aider et pour protéger vos droits et vos intérêts. Vos commentaires et votre participation constituent la première étape qui permet d'informer votre syndicat de violations possibles de votre convention collective. Nos représentants syndicaux travaillent en étroite collaboration avec vos délégués syndicaux pour défendre vos droits et résoudre les problèmes au travail.

À la section locale 1006A, nous tirons notre force les uns des autres. Je me réjouis à l'idée de travailler avec vous tous pour améliorer notre lieu de travail et renforcer notre syndicat, aujourd'hui et à l'avenir.

Solidairement vôtre,

Wayne E. Hanley
Président, section locale 1006A de TUAC
Vice-président international



La présente convention collective a été traduite par souci de commodité pour nos membres dont la langue maternelle est le français. Cependant, la version originale en anglais, qui a été signée par le comité de négociation du syndicat, est le document officiel.

CONVENTION conclue ce 13^e jour de décembre 2020

ENTRE

ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER
(ci-après appelé « l'employeur »)

-et-

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE CANADA
Section locale 1006A
(ci-après appelé le « syndicat »)

ATTESTE et est convenu comme suit par les présentes : -

ARTICLE 1 – OBJET	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 3 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	2
ARTICLE 4 – FONCTIONS DE GESTION.....	4
ARTICLE 5 – CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES	4
ARTICLE 6 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	6
ARTICLE 7 – ATTESTATION D'ATELIER SYNDICAL.....	6
ARTICLE 8 – PRIVILÈGES DU SYNDICAT.....	6
ARTICLE 9 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	7
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	13
ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS.....	15
ARTICLE 13 – VACANCES	16
ARTICLE 14 – CSPAAAT	19
ARTICLE 15 – GRIEFS ET ARBITRAGE.....	19
ARTICLE 16 – SALAIRES	22
ARTICLE 17 – COOPÉRATION	25
ARTICLE 18 – AIDE À TEMPS PARTIEL.....	26
ARTICLE 19 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT.....	26
ARTICLE 20 – Santé et sécurité.....	27
ARTICLE 21 – AVIS DE CONGÉ ET CONGÉ AUTORISÉ	27
ARTICLE 22 – PAIE DE DEUIL	30
ARTICLE 23 – RÉTROACTIVITÉ	31
ARTICLE 24 – NE DOIT PAS ÊTRE ILLÉGAL	31
ARTICLE 25 – GÉNÉRALITÉS.....	31
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	32
ANNEXE A	34
ARTICLE 1 – OBJET	34
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE	34
ARTICLE 3 – ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ SYNDICALE.....	34
ARTICLE 4 – HEURES DE TRAVAIL	39
ARTICLE 5 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	40
ARTICLE 6 – JOURS FÉRIÉS.....	40
ARTICLE 7 – VACANCES	41
ARTICLE 8 – CONGÉ AUTORISÉ – DEUIL	42
ARTICLE 9 – SALAIRES	42
ARTICLE 10 – PÉRIODES DE REPOS	45
ARTICLE 11 – CONDITIONS DE TRAVAIL.....	46
ANNEXE B.....	47
RÉGIME DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE.....	47

Lettre d'entente n° 1	52
Lettre d'entente n° 2	53
Lettre d'entente n° 3	54
Lettre d'entente n° 4	55
Lettre d'entente n° 5	56
Lettre d'entente n° 6	57
Lettre d'entente n° 7	58
Lettre d'entente n° 8	59

ARTICLE 1 – OBJET

- 1.01 L'employeur et le syndicat affirment tous deux que l'objet et l'intention de la présente convention consistent à favoriser la coopération et l'harmonie, à reconnaître les intérêts mutuels, à fournir un moyen par l'entremise duquel les renseignements et les problèmes peuvent être transmis de l'un à l'autre, à formuler les règles qui régissent la relation entre le syndicat et l'employeur, à encourager l'efficacité et le service, ainsi qu'à énoncer les ententes de base relatives aux taux salariaux, aux heures de travail et aux conditions d'emploi.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur soussigné, qui est tenu, comme condition de sa convention de franchisage, de participer aux modalités de la présente convention, reconnaît le syndicat (section locale 1006A de TUAC Canada) comme entité de négociation unique et exclusive pour tous les employés, sauf le gérant adjoint du magasin, tous les chefs de service dans tout service nouvellement créé ajouté après le 13 janvier 2003, l'aide-comptable, les aides-comptables à temps partiel, le responsable des commandes assistées par ordinateur (CAO), le propriétaire/gérant et les personnes d'un rang supérieur à celui de propriétaire/gérant.
- 2.02 Un employé à temps plein couvert par la présente convention est un employé qui figure sur la liste d'ancienneté à temps plein et qui doit normalement travailler 40 heures par semaine sur une période de cinq (5) jours. Cela ne devra pas être interprété comme une garantie relative aux heures de travail.

- 2.03 Un employé à temps partiel est un employé qui doit normalement travailler vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine du lundi au samedi, ou trente-deux (32) heures ou moins par semaine du dimanche au samedi. Aucun employé à temps partiel ne doit travailler plus de vingt-quatre (24) heures par semaine du lundi au samedi ou plus de trente-deux (32) heures par semaine du dimanche au samedi, sauf si cela est permis par l'article 3.04 de l'annexe A de la présente convention. Les conditions de travail des employés à temps partiel sont déterminées par l'annexe A de la présente convention.
- 2.04 Toutes les annexes font partie de la présente convention collective.

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 (a) Il est convenu que tous les employés couverts par la présente convention deviennent et restent des membres en règle du syndicat comme condition d'emploi.
- (b) Les nouveaux employés devront présenter une Demande d'adhésion au syndicat lors de leur embauche et ils deviendront et resteront membres en règle du syndicat comme condition d'emploi. L'employeur convient qu'il informera tous les nouveaux employés avant leur embauche ou au moment de celle-ci des dispositions de la convention en matière de sécurité syndicale.
- 3.02 Pendant la durée de la présente convention et comme condition d'emploi, l'employeur déduit auprès des membres de l'unité de négociation les cotisations syndicales hebdomadaires normales, et ces cotisations sont versées au syndicat le 15^e jour du mois qui suit le mois pendant lequel ces déductions sont faites. L'employeur informe le syndicat des classes des

nouveaux employés à temps plein et de leurs taux de salaire, en plus des cessations d'emploi, sur une base mensuelle. Les relevés des déductions devront être documentés par emplacement, contenant le nom complet de l'employé, sa date de début et son numéro d'assurance sociale, à condition que l'employé consente à l'utilisation de son numéro d'assurance sociale. L'employeur convient de consigner les déductions annuelles pour les cotisations syndicales sur le formulaire T4 de chaque employé.

- 3.03 Si ces cotisations hebdomadaires changent pendant la durée de la convention, ce changement doit être fourni à l'employeur par avis dûment autorisé par les dirigeants syndicaux et il entre en vigueur pendant le mois qui suit la date à laquelle l'avis est reçu.
- 3.04 Les nouveaux employés devront être documentés et les documents acheminés au bureau syndical dans les deux (2) semaines qui suivent l'embauche.
- 3.05 Les soixante (60) premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Il est convenu entre l'employeur et le syndicat qu'un employé à l'essai est considéré comme un employé à toutes les fins de la convention, sauf qu'un employé à l'essai peut être congédié à n'importe quel moment pendant la période d'essai.
- 3.06 L'employeur convient de faire suivre au bureau syndical une fois par mois, pour chaque magasin, une liste alphabétique complète de tous les employés, contenant leur adresse domiciliaire, leur date de début, leur service et leur numéro d'assurance sociale, à condition que l'employé consente à l'utilisation de son numéro d'assurance sociale, divisée en employés à temps plein et en employés à temps partiel. L'employeur fournira

au bureau syndical une liste des employés et de leur numéro de téléphone deux fois par an, à condition que les employés consentent à la divulgation de ces renseignements.

ARTICLE 4 – FONCTIONS DE GESTION

- 4.01 Le syndicat convient que l'employeur a le droit et le pouvoir exclusifs de gérer ses activités, de diriger la main-d'œuvre, de suspendre ou congédier des employés ou de leur imposer des mesures disciplinaires pour motif valable et suffisant, d'embaucher, de promouvoir, de démettre, de muter ou de mettre à pied les employés, d'établir et de maintenir des règles raisonnables couvrant l'exploitation des magasins, à condition, toutefois, que tout exercice de ces droits et pouvoirs qui entre en conflit avec les dispositions de la présente convention soit assujéti aux dispositions de la procédure de grief décrite dans les présentes.
- 4.02 Il est convenu que la direction de la main-d'œuvre est à la discrétion de l'employeur, tout en respectant les modalités de la présente convention.

ARTICLE 5 – CONGÉDIEMENT ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 5.01 (a) Aucun employé ne sera suspendu ou congédié, sauf en cas de motif valable et suffisant. Le syndicat convient de coopérer dans un projet de correction des inefficacités des employés qui pourraient nécessiter des mesures disciplinaires. Les griefs relatifs au congédiement ou aux mesures disciplinaires peuvent être réglés en confirmant la décision du propriétaire ou en rétablissant l'employé congédié ou suspendu avec une rémunération totale pour le temps perdu, moins les gains intermédiaires, le cas

échéant, ou par tout autre arrangement qui est juste et équitable de l'avis des parties ou d'un seul arbitre, si l'affaire est renvoyée en arbitrage.

- (b) Le propriétaire convient que lors d'une entrevue avec un employé concernant son travail ou son comportement qui fera partie de son dossier, le délégué du magasin, ou s'il n'y a pas de délégué dans le magasin, le représentant syndical régional devra être présent. La partie qui représente le syndicat quittera la réunion, si l'employé lui demande de le faire.

- 5.02
- (a) Tous les avertissements disciplinaires ou toutes les réprimandes qui sont mis dans le dossier d'un employé et tous les avis de rétrogradation pour motif valable, de congédiement ou de suspension sont par écrit et contiennent la raison de l'avertissement, de la réprimande, de la suspension ou du congédiement. Un exemplaire devra être remis à l'employé, un exemplaire à l'employeur et un exemplaire au bureau syndical dans les sept (7) jours qui suivent l'incident ayant suscité l'avis.
 - (b) Un avertissement disciplinaire ou une réprimande qui n'est pas donné par écrit ne peut pas être présenté en preuve contre un employé lors de procédures disciplinaires ultérieures le concernant.
 - (c) Les avertissements disciplinaires ou les réprimandes qui remontent à plus d'un (1) an avant une mesure disciplinaire ne peuvent pas être présentés en preuve contre un employé lors de toute procédure disciplinaire ultérieure le concernant, sauf que les mesures disciplinaires ayant trait au harcèlement ou à la violence au

travail resteront dans le dossier d'un employé pendant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 6 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 6.01 L'employeur et le syndicat conviennent que tous les employés ont droit à un traitement égal relativement à l'emploi, sans discrimination et sans harcèlement au travail attribuable à la race, les antécédents, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le dossier criminel, l'état matrimonial, le statut de partenaire de même sexe, la situation familiale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre ou l'adhésion au syndicat.

ARTICLE 7 – ATTESTATION D'ATELIER SYNDICAL

- 7.01 L'employeur devra afficher à un endroit bien visible des attestations d'atelier syndical dans tous ses établissements où travaillent des membres du syndicat. Ces attestations restent la propriété du syndicat et l'employeur ne pourra les utiliser que jusqu'au moment où le syndicat demande leur renvoi. L'employeur convient de les rendre immédiatement à la demande du syndicat.

L'employeur convient également que les employés peuvent porter des macarons du syndicat pendant leurs heures de travail.

ARTICLE 8 – PRIVILÈGES DU SYNDICAT

- 8.01 Les représentants autorisés du syndicat ont le droit de visiter tout magasin couvert par la présente convention pour observer les conditions de travail, interviewer les membres et d'assurer que les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre. Le syndicat

et ses représentants acceptent de signer au bureau du service à la clientèle à leur arrivée.

- 8.02 Les propriétaires conviennent de reconnaître les délégués ainsi désignés par écrit par le syndicat pour chaque magasin et d'accorder les congés rémunérés raisonnablement nécessaires pour s'occuper de tout grief réel ou potentiel pendant leurs heures de travail ce jour-là dans le magasin.
- 8.03 Le propriétaire convient de fournir dans chacun de ses magasins un babillard posé à un endroit satisfaisant et il convient que le syndicat peut publier des avis sur ces babillards, sous réserve de l'examen et de l'acceptation par le propriétaire. Une telle acceptation ne sera pas refusée sans raison valable.
- 8.04 Le propriétaire accepte de reconnaître un comité composé de trois (3) membres désignés par le syndicat aux fins de négociation collective. Le comité recevra les congés rémunérés nécessaires pour assister à de telles réunions.
- 8.05 Sur demande, l'employeur convient de laisser le syndicat se présenter au magasin de temps à autre pour fournir des renseignements aux membres. Une telle demande sera assujettie aux besoins des activités commerciales et ne sera pas rejetée sans motif valable.

ARTICLE 9 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 9.01 Le syndicat a le droit de nommer un ou des délégués syndicaux pour le magasin.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté est reconnue par l'employeur et est fondée sur la durée de service ininterrompu au sein de l'unité de négociation pour l'employeur. Il est convenu que les employés continueront à accumuler et à

exercer de l'ancienneté par service (épicerie-fruits et légumes-caisse, boulangerie, charcuterie, viande) au sein de l'unité de négociation.

- 10.02 Les employés à temps plein permanents n'obtiennent pas d'ancienneté avant d'avoir terminé une période d'essai auprès de l'employeur. Cette période d'essai correspond à soixante (60) jours travaillés. Toutefois, si un employé à l'essai termine ce service, son ancienneté remontera au début de son emploi à temps plein ininterrompu.
- 10.03 (a) Les employés ayant cumulé moins d'un (1) an de service dans un magasin recevront une (1) semaine de préavis en cas de mise à pied ou une (1) semaine de salaire en guise d'avis. Les employés ayant cumulé plus d'un (1) an de service dans un magasin recevront deux (2) semaines de préavis en cas de mise à pied ou deux (2) semaines de salaire en guise d'avis. Les employés ayant cumulé plus de deux (2) ans de service, mais moins de cinq (5) ans, recevront trois (3) semaines de préavis en cas de mise à pied ou trois (3) semaines de salaire en guise d'avis. Les employés ayant cumulé plus de cinq (5) ans de service, mais moins de huit (8) ans, recevront quatre (4) semaines de préavis en cas de mise à pied ou quatre (4) semaines de salaire en guise d'avis. Par souci de clarté, cette disposition ne s'ajoute pas à la *Loi sur les normes d'emploi*.
- (b) Les mises à pied et les réembauches sont fondées sur l'ancienneté, la disponibilité, les qualifications et la capacité à effectuer le travail.
- 10.04 Les listes d'ancienneté pour les employés à temps plein sont affichées tous les trimestres par l'employeur.

- 10.05 (a) Les personnes sorties de l'unité de négociation qui y retournent devront reprendre un poste qui n'est pas supérieur à leur ancien poste au sein de l'unité de négociation. Les personnes qui sont sorties de l'unité de négociation pendant une période de 6 mois, ou d'un an en cas d'assistance à la maternité, n'auront aucune ancienneté.
- (b) Les personnes qui reviennent ou entrent dans l'unité de négociation ne doivent pas causer la rétrogradation des employés de l'unité de négociation.
- (c) Toute personne promue à un poste de direction après la date de ratification de la présente convention conservera son ancienneté dans l'unité de négociation pendant une période de six (6) mois, après quoi elle n'aura plus d'ancienneté au sein de l'unité de négociation.
- (d) Une personne qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation ne devra pas entrer dans l'unité de négociation, sauf si les employés qui ont été mis à pied et qui ont un droit de rappel ont refusé leur droit de rappel, à condition que l'employé rappelé ait les capacités et les qualifications nécessaires pour effectuer le travail.
- 10.06 Un employé perd son ancienneté et son emploi au sein de l'entreprise prend fin dans les situations suivantes :
- (a) il quitte volontairement l'emploi de l'employeur;
- (b) il est congédié pour motif valable;
- (c) il est absent du travail pendant plus de trois (3)

jours de travail sans avoir fourni de préavis à l'employeur, sauf s'il avait un motif valable de ne pas informer l'employeur;

- (d) il est absent du travail pour des raisons de maladie ou d'invalidité pendant plus de trois (3) jours ouvrables et lors de son retour au travail, il ne fournit pas de certificat d'un professionnel de la santé pour confirmer cette absence et présenter la raison de celle-ci, lorsque l'employeur le demande;
- (e) il ne retourne pas au travail après un rappel de mise à pied dans les sept (7) jours suivant la remise de l'avis de rappel par courrier recommandé;
- (f) il ne retourne pas au travail à la fin d'un congé autorisé, à moins que son absence ne soit due à un motif raisonnable;
- (g) il néglige de passer un examen médical auprès d'un professionnel de la santé qualifié lorsque son employeur en fait la demande;
- (h) il n'est pas rappelé après une mise à pied en raison d'un manque de travail, son nom devra rester sur la liste d'ancienneté pendant dix-huit (18) mois ou la durée de son ancienneté, selon le moins long des deux, mais dans aucun cas pendant moins de six (6) mois.
- (i) utilise un congé autorisé pour des motifs autres que ceux précisés à l'employeur.

10.07 Le propriétaire convient de reconnaître l'accumulation de l'ancienneté d'un employé qui s'est absenté du travail pour des raisons de maladie, de blessure ou

d'indemnisation des accidents du travail, lors de son retour au travail.

- 10.08 (a) Dans le cas d'une vacance pour tout poste à temps plein dans l'unité de négociation, les employés couverts dans l'annexe A de la présente convention ont la préférence, à condition d'avoir la disponibilité, les capacités et les qualifications nécessaires pour effectuer le travail.
- (b) Tous les postes à temps plein dans l'unité de négociation seront affichés pendant sept (7) jours ouvrables sur le ou les babillards fournis à cette fin dans les locaux. L'employeur devra fournir au syndicat une copie de chaque poste vacant affiché. L'affichage inclura la classe et le taux de salaire pour le poste affiché. Tous les employés que cela intéresse pourront postuler ces postes par écrit.

Dans le cas d'une vacance pour un poste de chef de service à temps plein, les employés à temps plein ont la préférence par rapport aux employés couverts dans l'annexe A pour de tels postes, à condition d'avoir la disponibilité, les capacités et les qualifications nécessaires pour effectuer le travail.

- 10.09 (a) Les employés à temps plein qui sont à mis à pied d'un emploi à temps plein peuvent choisir de déplacer les employés à temps plein ayant le moins d'ancienneté dans un poste de classe égale ou inférieure, à condition d'avoir les capacités et les qualifications nécessaires pour faire le travail. L'employeur convient de fournir une brève période de familiarisation à l'employé afin de lui permettre de démontrer qu'il possède

les capacités et les qualifications nécessaires. Lorsque l'employé mis à pied ne choisit pas de déplacer un autre employé à temps plein ou ne peut pas le faire, il peut choisir d'être inscrit à la liste d'ancienneté pour les postes à temps partiel en se fondant sur la durée de leur service à temps plein et, le cas échéant, à temps partiel auprès de l'employeur, et il devra avoir la préférence pour un emploi à temps partiel disponible, pourvu que la durée de son service lui donne droit à un tel emploi. De tels employés ont droit aux vacances en se fondant sur cette durée de service. Cet employé devra recevoir le moins élevé entre le taux horaire de son poste à temps plein à la date de sa mise à pied et le taux final de la progression du salaire à temps partiel, et il sera assujéti aux conditions d'emploi applicables aux employés à temps partiel présentées dans l'annexe A. Il est entendu que si un poste à temps plein est vacant au moment de la mise à pied, l'employé mis à pied devra être pris en considération pour le poste avant son octroi, conformément à l'article 10.08(a).

- (b) S'ils le souhaitent, les employés à temps plein qui mettent fin volontairement à leur emploi à temps plein sont inscrits à la liste d'ancienneté pour les postes à temps partiel afin d'effectuer les mêmes tâches, en se fondant sur la durée de leur service à temps plein et, le cas échéant, à temps partiel auprès de l'employeur, et ils devront avoir la préférence pour un emploi à temps partiel disponible, pourvu que la durée de leur service leur donne droit à un tel emploi. De tels employés ont droit aux vacances en se fondant sur cette durée de service. Un tel employé devra recevoir le moins élevé entre le taux horaire de son poste à temps plein à la date

de sa mise à pied et le taux final de la progression du salaire à temps partiel.

ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 La semaine de travail de base pour les employés à temps plein comprend quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives. Une prime pour quart de nuit de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure est payée à tout employé à temps plein ou à temps partiel qui travaille un quart de nuit, lequel commence à minuit et se termine au plus tard à 8 h 30, et un tel quart de travail a une durée de huit (8) heures. Si un quart de travail régulier de quarante (40) heures est mis en œuvre, il devra être planifié en fonction de cinq (5) nuits consécutives de huit (8) heures.

Tout employé à temps plein ou à temps partiel qui doit travailler après 23 h reçoit une prime de trente cents (0,30 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées après l'heure normale de fermeture du magasin.

- 11.02 (a) Des heures supplémentaires au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal seront payables après huit (8) heures dans une journée et quarante (40) heures par semaine à tous les employés à temps plein. Les employés qui doivent travailler lors de leur jour de congé prévu devront travailler au moins quatre (4) heures.
- (b) Des heures supplémentaires au taux de deux (2) fois le taux horaire normal seront payées pour toutes les heures travaillées lors de jours fériés. Dans le cas des employés embauchés après le 13 décembre 2007, des heures supplémentaires seront payables à une fois et demie (1 1/2) le taux des heures normales pour toutes les heures travaillées lors de jours fériés.

- (c) Le travail le dimanche demeurera volontaire pour tous les employés inscrits sur la liste de paie de l'entreprise avant le 26 janvier 2003. Toutes les heures travaillées le dimanche sont payées au taux horaire normal de l'employé. Tout employé qui doit travailler le dimanche devra travailler pendant au moins quatre (4) heures.
- (d) Un employé rappelé au travail après la fin de son quart de travail ou appelé plus de trois (3) heures avant le début de son quart de travail recevra deux (2) fois le taux de salaire normal pour ces heures, et un tel travail devra être volontaire.
- (e) L'employeur peut prévoir des réunions du personnel d'une durée maximale de deux heures, pas plus de quatre (4) fois par année civile. Une deuxième réunion sera prévue pour les employés qui ont un motif légitime de ne pas assister à la réunion. Par souci de clarté, le taux payable est le taux des heures normales, etc.

11.03 Pendant chaque jour de travail, les employés obtiennent deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune et une période de dîner non rémunérée d'une (1) heure (une demi-heure [1/2] par consentement mutuel), prévue au point milieu de chaque demi-quart et au point milieu du quart de travail quotidien. Lorsqu'un employé fait plus de trois (3) heures supplémentaires sans période de repas, il a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.

- 11.04
- (a) Les employés auront droit à deux (2) jours de congé complets par semaine.
 - (b) Les jours de congé des employés et leur horaire quotidien seront affichés au plus tard à 16 h le jeudi de la semaine précédente. Le délégué du magasin recevra un exemplaire des horaires de

travail. Les périodes de repas des employés seront calculées en fonction du début de leur quart de travail. Les employés recevront un préavis de trois (3) jours ouvrables en cas de changement à leur horaire de travail normal, sauf en cas d'absence, si l'employé et le propriétaire acceptent tous deux le changement ou en cas d'urgence, d'incendie, d'inondation ou d'accident majeur.

- 11.05 Les employés peuvent être désignés pour travailler deux (2) soirs par semaine, après 18 h, pour la commodité des clients.
- 11.06 Le propriétaire convient que le magasin ne sera pas ouvert en soirée la veille de Noël, le jour de Noël ou en soirée la veille du jour de l'An.
- 11.07 Les employés à temps plein recevront deux (2) jours de congé consécutifs, une (1) fin de semaine sur quatre (c.-à-d. le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi).

ARTICLE 12 – JOURS FÉRIÉS

- 12.01 Les congés suivants seront reconnus comme des jours fériés :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâces
Fête de Victoria	Jour de Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Jour de la Famille	

Les employés à temps plein embauchés avant le 13 décembre 2007 seront admissibles à un jour férié flottant à utiliser selon un accord mutuel entre l'employeur et l'employé. Les employés à temps partiel embauchés avant le 13 décembre 2007 qui sont promus à un poste à temps plein continuent d'avoir

droit à ce jour férié flottant. Un employé qui demande à prendre son jour de congé flottant sera assujéti au besoin de l'employeur de disposer d'une main-d'œuvre suffisante et qualifiée, mais cette demande ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

- 12.02 Pour avoir le droit d'être payé lors d'un jour férié, l'employé doit travailler son dernier jour de travail prévu avant le jour férié et son premier jour de travail prévu après le jour férié, sauf s'il a obtenu la permission du propriétaire du magasin ou de son remplaçant de s'absenter un de ces deux jours. Les employés qui sont absents en raison d'indemnisation des accidents du travail, d'accident ou de maladie reçoivent leur salaire des jours fériés s'ils ont travaillé dans les quinze (15) jours du jour férié. Ils reçoivent la différence entre le salaire des jours fériés et ce qu'ils reçoivent autrement de la compagnie d'assurance ou de l'indemnisation des accidents du travail. L'employé n'est pas payé pour un jour férié qui tombe pendant le congé autorisé de l'employé. Un employé embauché avant le 13 décembre 2007 et qui doit travailler pendant un des jours fériés susmentionnés reçoit deux (2) fois son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées. Un employé embauché après le 13 décembre 2007 et qui doit travailler pendant un des jours fériés susmentionnés reçoit une fois et demie (1 ½ fois) son taux des heures normales pour toutes les heures travaillées.
- 12.03 Le travail lors des jours fériés susmentionnés est volontaire et aucun employé ne sera forcé de travailler.

ARTICLE 13 – VACANCES

- 13.01 Les employés qui travaillent pour l'entreprise depuis moins d'un (1) an le 1^{er} mars reçoivent une indemnité

de vacances comme prévu dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

- 13.01 Les employés qui travaillent pour l'entreprise depuis plus d'un (1) an, mais moins de cinq (5) ans le 1^{er} mars ont droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées ou quatre pour cent (4 %), selon le plus élevé des deux.
- 13.01 Les employés qui travaillent pour l'entreprise depuis plus de cinq (5) ans, mais moins de dix (10) ans le 1^{er} mars ont droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées ou six pour cent (6 %), selon le plus élevé des deux.
- 13.01 Les employés qui travaillent pour l'entreprise depuis plus de dix (10) ans, mais moins de dix-huit (18) ans le 1^{er} mars ont droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées ou huit pour cent (8 %), selon le plus élevé des deux.
- 13.01 Les employés qui travaillent pour l'entreprise depuis plus de dix-huit (18) ans le 1^{er} mars ont droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées ou dix pour cent (10 %), selon le plus élevé des deux.
- 13.06 La date de qualification pour le droit aux vacances est le 1^{er} mars de l'année en cours. Le droit en pourcentage est fondé sur les gains figurant sur le relevé T4 de l'année civile précédente. Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé est absent en raison d'une mise à pied, d'un congé autorisé, de maladie, d'un congé de maternité, d'un accident (sauf la CSPAAT) pendant une période de plus d'un (1) mois, ses indemnités de vacances lui sont payées au prorata. Lorsqu'un employé est absent pendant plus d'une (1) année civile (dix-huit [18] mois dans le cas d'un congé de maternité), il n'a droit à aucune indemnité de vacances, quelle qu'en soit la raison.

- 13.07 Lorsqu'un jour férié, selon la définition de l'article 12, tombe pendant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à soit un (1) jour de vacances supplémentaires, soit un (1) jour de paie, comme suit :
- (a) Si possible, le jour supplémentaire doit être pris conjointement avec les vacances, au début ou à la fin de la période de vacances, c.-à-d. le samedi précédent ou le lundi suivant.
 - (b) Dans certains cas, l'employé peut souhaiter Conserver le jour supplémentaire pour une occasion spéciale, plus tard dans l'année. Le jour de congé sera convenu par accord mutuel entre l'employé et le propriétaire.
 - (c) S'il n'est pas possible d'accorder le jour avant ou après la période de vacances et l'employé ne souhaite pas prendre le congé plus tard, il reçoit alors un jour de paie supplémentaire.
 - (d) Les arrangements en vertu du présent article doivent être conclus avant le début de la période de vacances.
- 13.08 Le calendrier de vacances rempli est affiché le 1^{er} mai de chaque année. Le propriétaire convient de ne pas changer la période de vacances d'un employé, sauf en cas de circonstances imprévues. Il est entendu que le propriétaire a en tout temps le droit de maintenir une main-d'œuvre suffisante et qualifiée. Un tel changement sera convenu par accord mutuel entre l'employé et le propriétaire. Un employé qui n'a pas présenté son plan de vacances avant le 15 avril n'aura le droit de réserver ses vacances que pendant une période qui ne nuira pas aux vacances d'un autre employé. Le syndicat encourage tous les employés à soumettre leurs plans de vacances le plus tôt possible.

Les vacances demandées avant le 15 avril de chaque année seront planifiées en fonction de l'ancienneté. Les demandes reçues après le 15 avril sont accordées sur la base du premier arrivé, premier servi.

- 13.09 Un employé qui devient invalide et qui a droit à des prestations hebdomadaires pendant ses vacances, et qui est qualifié pour les recevoir à la satisfaction de l'assureur, sauf pendant les trois premiers jours d'une maladie, le cas échéant, reprend ses prestations hebdomadaires et le reste de ses vacances sera suspendu et pris plus tard, à une date convenant autant à l'employeur qu'à l'employé.

ARTICLE 14 – CSPAAAT

- 14.01 L'employeur convient de rester inscrit en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario pour tous les employés. L'employeur paiera également l'employé pour le reste du quart de travail pendant lequel s'est produit l'accident qui nécessite que l'employé s'absente du travail.

ARTICLE 15 – GRIEFS ET ARBITRAGE

- 15.01 L'employeur, le syndicat ou tout employé a le droit de déposer un grief concernant toute question découlant de la présente convention ou concernant l'interprétation, l'application ou une violation présumée de la présente convention.
- 15.02 Tout employé qui estime qu'il a été traité de façon injuste ou que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de déposer de tels griefs entre les mains du syndicat à des fins d'examen et d'ajustement par l'employeur, au

besoin. De tels griefs seront traités de la façon suivante :

ÉTAPE 1

Entre l'employé concerné, son représentant syndical et le propriétaire. Le grief doit être déposé dans les dix-huit (18) jours ouvrables qui suivent l'événement donnant lieu au grief, et il fera l'objet d'une discussion à cette étape et pendant cette période. Le propriétaire fournira une décision verbale dans les quatre (4) jours ouvrables à partir de la date de la discussion. Si le syndicat souhaite interjeter appel à l'étape suivante, le grief devra être présenté par écrit et l'appel devra être interjeté auprès du propriétaire dans les six (6) jours ouvrables qui suivent la décision verbale du propriétaire.

ÉTAPE 2

Entre l'employé concerné, son représentant syndical, le chef de service et le propriétaire. La discussion à cette étape a lieu dans les sept (7) jours ouvrables de la date de l'appel. La décision de l'employeur à cette étape est présentée par écrit et est prise dans les quatre (4) jours ouvrables de la date de la réunion. Si le syndicat souhaite interjeter appel, l'avis d'appel doit être fourni par écrit au propriétaire/exploitant pendant la semaine qui suit la décision de l'entreprise à l'ÉTAPE 2.

ÉTAPE 3

Le grief est acheminé à l'employeur, qui aura une (1) semaine pour prendre une décision à cet égard. La décision est présentée par écrit et retournée aux dirigeants du syndicat. Si les parties le jugent nécessaire, elles peuvent tenir une réunion qui peut inclure les personnes concernées. Si une réunion est

tenue, la décision sera fournie à l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables de la date de la réunion.

- 15.03 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être déposé par un employé qui estime avoir été traité de façon injuste. Un tel grief doit être déposé dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement et commence à l'ÉTAPE 2. Lors de toute décision ultérieure relative à ce cas pendant la procédure de grief, l'employeur peut rétablir l'employé avec son plein salaire rétroactif, suspendre l'employé pendant une période déterminée ou maintenir le congédiement.
- 15.04 Les griefs concernant les taux sont traités conformément à la procédure ci-dessus et les décisions relatives à de tels griefs, si elles sont maintenues, comprennent la détermination de la date d'entrée en vigueur de l'augmentation et sa rétroactivité.
- 15.05 L'employeur et le syndicat peuvent déposer des griefs qui commencent à l'ÉTAPE 3.
- 15.06 (a) À défaut de règlement selon la procédure ci-dessus, ce grief peut être assujéti à l'arbitrage, comme prévu ci-après;
- (b) Les délais prescrits ci-dessus peuvent être modifiés d'un commun accord entre les parties.

ARBITRAGE

- 15.07 Si le grief implique une interprétation erronée ou une violation présumée de la convention, l'une ou l'autre des parties peut demander un arbitrage à partir de l'ÉTAPE 3 dans les trente et un (31) jours à partir de la date à laquelle la décision a été fournie à cette ÉTAPE. La partie qui demande l'arbitrage devra informer par écrit la partie de sa demande, avec une déclaration concernant la question devant faire l'objet de l'arbitrage

et devant inclure le nom de trois (3) arbitres que la partie considérerait comme étant acceptables. Dans la semaine qui suit, l'autre partie devra soit accepter par écrit la nomination d'un des trois (3) arbitres, soit soumettre par écrit sa propre liste de trois (3) arbitres. Si les parties n'arrivent pas à une entente concernant un arbitre, il sera demandé au ministre du Travail de la province de l'Ontario de nommer un arbitre. L'arbitre entend le conflit et sa décision est finale et contraignante pour les parties.

L'arbitre n'a aucune compétence pour modifier les dispositions de la présente convention, pour substituer de nouvelles dispositions ou pour prendre des décisions qui ne concordent pas avec les modalités et les dispositions de la présente convention.

Toutes les parties aux présentes se partagent à parts égales les dépenses de l'arbitre.

- 15.08 Les parties conviennent qu'un arbitre a le pouvoir d'accorder une indemnité ou des dommages à une partie ou à un employé qui est traité de façon contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 16 – SALAIRES

- 16.01 Les taux de salaire minimum suivants seront en vigueur à compter du 25 juillet 2021 de la présente convention collective, pour ces classes au sein de l'unité de négociation.

Épicerie-commis fruits et légumes, caissier(ère), emballeur (euse), service

	<u>Actuel</u>	<u>25 juillet 2021</u>	<u>19 déc. 2021</u>	<u>17 déc. 2022</u>
Début	14,25\$	15,00 \$	15,00 \$	15,00\$
6 mois	14,25\$	15,50 \$	15,50 \$	15,50\$

12 mois	14,25\$	16,00\$	16,00\$	16,00\$
18 mois	14,50\$	16,50\$	16,50\$	16,50\$
24 mois	17,75\$	18,00\$	18,30\$	18,60\$

Boucher / bouchère

	<u>Actuel</u>	<u>25 juillet</u> <u>2021</u>	<u>19 déc.</u> <u>2021</u>	<u>17 déc.</u> <u>2022</u>
Début	14,25\$	16,00\$	16,00\$	16,00\$
6 mois	14,50\$	16,50\$	16,50\$	16,50\$
12 mois	15,00\$	17,00\$	17,00\$	17,00\$
18 mois	15,50\$	17,50\$	17,50\$	17,50\$
24 mois	19,05\$	19,30\$	19,60\$	19,90\$

	<u>Actuel</u>	<u>25 juillet</u> <u>2021</u>	<u>19 déc.</u> <u>2021</u>	<u>17 déc.</u> <u>2022</u>
Gérant(e) de boulangerie (à partir de zéro)	20,75\$	21,00\$	21,30\$	21,60\$
Gérant du service de fruits et légumes	21,75\$	22,00\$	22,30\$	22,60\$
Gérant(e) d'épicerie	21,75\$	22,00\$	22,30\$	22,60\$
Gérant(e) du service de viande	21,75\$	22,00\$	22,30\$	22,60\$
Gérant(e) du service de charcuterie	18,80\$	20,15\$	20,50\$	20,85\$
Gérant(e) de boulangerie (à faire cuire)	18,80\$	20,15\$	20,50\$	20,85\$
Gérant(e) de services combinés (charcuterie/boulangerie)	18,80\$	20,15\$	20,50\$	20,85\$
Chef(fe) de l'équipe de nuit	18,80\$	20,15\$	20,50\$	20,85\$
Gérant(e) de service	18,80\$	20,15\$	20,50\$	20,85\$

Sans égard à la progression salariale pour les employés à temps plein, lorsque le taux du salaire minimum de l'Ontario augmente, celui-ci devient le nouveau taux de départ et les employés concernés sont maintenus à ce taux de rémunération jusqu'à ce que leurs heures de travail chez l'employeur leur permettent d'augmenter leur taux de rémunération conformément à la progression salariale.

Salaires – Employés à temps plein

Tous les employés à temps plein inscrits sur la liste de paie recevront les augmentations suivantes, à condition d'**avoir atteint ou dépassé le taux final de salaire à la date pertinente** :

- En vigueur la première semaine complète de paie après le 25 juillet 2021 : 25 cents l'heure
- En vigueur la première semaine complète de paie après le 13 déc. 2021 : 30 cents l'heure
- En vigueur la première semaine complète de paie après le 13 déc. 2022 : 30 cents l'heure

16.02 Les employés dont le taux de rémunération est supérieur aux taux finaux bénéficient des augmentations prévues

- 16.03 L'entreprise peut, de temps à autre, introduire des programmes d'incitation en plus des barèmes salariaux en vigueur.
- 16.04 (a) Lorsque le propriétaire ou son remplaçant affecte temporairement à un employé la majorité des tâches d'un chef de service pendant plus de deux (2) jours lors d'une semaine civile, cet employé reçoit le taux de salaire approprié pour cette classe d'emploi, jusqu'à concurrence de deux dollars (2,00 \$) l'heure, rétroactivement au premier jour d'un tel mandat temporaire. Les mandats temporaires, lorsqu'ils sont pourvus, le sont par ancienneté, à condition que l'employé ayant le plus d'ancienneté possède les qualifications et les capacités nécessaires pour effectuer le travail. Par souci de clarté, la majorité des tâches signifie au moins la moitié des tâches.
- (b) Sur la même base que celle décrite ci-dessus, le taux de rémunération du gérant adjoint du magasin et de l'aide-comptable est de un dollar (1,00 \$) l'heure pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 17 – COOPÉRATION

- 17.10 (a) Le syndicat sera avisé par écrit de tous les règlements et règles de l'entreprise concernant les personnes visées par la présente convention.
- (b) Le syndicat convient de coopérer avec l'employeur pour maintenir et améliorer les conditions et les pratiques de travail sécuritaire, pour améliorer la propreté et la tenue du magasin, des toilettes et des salles de repas, et pour s'occuper de l'équipement et de la machinerie.

- 17.02 Le propriétaire convient de fournir un four à micro-ondes et un réfrigérateur dans la salle de repas des employés dans les trois (3) mois qui suivent la ratification, et si le four à micro-ondes ou le réfrigérateur tombe en panne en raison de la négligence ou de bousculades, le propriétaire n'est pas tenu de les remplacer.

ARTICLE 18 – AIDE À TEMPS PARTIEL

- 18.01 Il est convenu et entendu par le syndicat et l'employeur qu'en raison des activités de ce dernier, il peut être nécessaire d'embaucher des employés à temps plein et des employés à temps partiel. L'employeur convient que les employés à temps partiel ne seront pas tenus de travailler plus de vingt-quatre (24) heures par semaine du lundi au samedi ou plus de trente-deux (32) heures par semaine du dimanche au samedi, sauf ce qui est indiqué dans l'article 3.04 de l'annexe A.

ARTICLE 19 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

- 19.01 Il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention. L'employeur a le droit exclusif de déterminer la marchandise qui sera vendue dans son magasin, sauf qu'il convient qu'en cas de grève légale à l'usine d'un fournisseur, il ne traitera pas de marchandise provenant de cette usine, pourvu, toutefois, que la marchandise qui se trouvait dans les locaux de l'employeur ou en transit vers ceux-ci au moment du début de cette grève légale soit traitée. Dans l'éventualité de grèves, de lock-out ou de problèmes semblables chez des fournisseurs de marchandises ou de services, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer pour discuter de cette situation dans la mesure où elle concerne les parties à la présente convention, afin de s'efforcer de résoudre ces

problèmes dans l'intérêt de l'employeur, du syndicat et des employés, au meilleur des capacités des parties.

ARTICLE 20 – Santé et sécurité

- 20.01 Des trousse de premiers soins devront être fournies et maintenues dans le magasin.
- 20.02 Les chaussures pour employés à temps plein et à temps partiel, si un organisme gouvernemental l'exige, seront remboursées sur présentation de reçus jusqu'à concurrence de 80 \$ tous les deux ans.

ARTICLE 21 – AVIS DE CONGÉ ET CONGÉ AUTORISÉ

- 21.01 (a) Les employés doivent se présenter au travail régulièrement. S'ils sont incapables de se présenter au travail, le propriétaire ou son remplaçant doit en être informé deux (2) heures, ou le plus tôt possible, avant le début du quart de travail prévu de l'employé, en fournissant la raison pour laquelle l'employé est incapable de travailler, le moment où il s'attend à revenir au travail et la manière dont le propriétaire ou son remplaçant peut l'appeler concernant son absence.
- (b) Le propriétaire peut exiger que l'employé présente un certificat médical émis par un professionnel de la santé dûment qualifié lors de son retour au travail après une absence de trois (3) jours ou moins. Un propriétaire qui est au magasin depuis moins de deux (2) ans demandera conseil au service de relations industrielles avant de demander un certificat médical. Le propriétaire convient de payer à un employé les coûts engagés pour obtenir un certificat qui dépassent ce que fournit la RASO.

- 21.02 (a) Le propriétaire peut accorder un congé autorisé sans solde à tout employé, pour des raisons légitimes. La demande et la permission doivent être faites par écrit sur le formulaire standard de demande de congé autorisé deux (2) mois d'avance, sauf en cas d'urgence. La réponse du propriétaire à la demande de congé autorisé sera fournie dans les deux (2) semaines, à condition que le propriétaire ou son remplaçant ne soit pas absent en raison de vacances, de maladie, etc., auquel cas la réponse sera fournie pendant la semaine suivant son retour. Lorsque le congé autorisé est accordé, il n'y a aucune perte d'ancienneté. Une réclamation voulant que le propriétaire ait refusé sa permission sans justification peut faire l'objet d'un grief et être traitée en conséquence. Tout congé autorisé accordé conjointement avec les vacances de l'employé sera considéré comme suivant la période de vacances.
- (b) Le propriétaire peut accorder un congé autorisé à des fins d'études à des employés à temps partiel pour des études à l'extérieur de la ville, et les employés en congé pour études n'accumulent pas d'ancienneté pendant leur absence. Le nombre d'employés qui ont le droit d'être en congé pour études à un moment donné est limité à cinq (5). Ces congés seront accordés par ancienneté.
- 21.03 La *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario régie les congés de maternité, parentaux, familiaux et pour adoption.
- 21.04 Le propriétaire convient qu'un employé nommé comme représentant à temps plein par le syndicat obtiendra un congé autorisé non rémunéré pendant qu'il occupe ces fonctions. Ces personnes continuent à accumuler de

l'ancienneté lorsqu'ils servent en tant que représentants syndicaux et elles ont le droit de retourner à l'unité de négociation si le syndicat met fin à leur service, avec toute leur ancienneté accumulée.

- 21.05 Un arbitre qui s'occupe d'un grief pour congédiement ou perte d'ancienneté d'un employé découlant d'une absence causée par une condamnation judiciaire (lorsque le propriétaire a refusé d'accorder un congé autorisé pour une telle condamnation) a le pouvoir de rétablir l'employé avec tous ses droits d'ancienneté ou par tout autre arrangement qui, à son avis, est juste. En prenant sa décision relativement à cette question, l'arbitre tient compte de la nature du délit dont l'employé a été déclaré coupable, la durée de la condamnation, la durée de service de l'employé et son dossier de travail.
- 21.06 (a) Un employé qui doit exercer des fonctions de juré sera rémunéré pour les jours où il a réellement exercé ces fonctions, lorsqu'il aurait autrement été au travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.
- (b) L'employé reçoit la différence entre ses honoraires de juré et son salaire normal pour le temps où il aurait normalement travaillé s'il n'avait pas exercé des fonctions de juré. L'employé est tenu de se présenter immédiatement au travail après avoir été excusé ou libéré de ses fonctions de juré, lorsque cela est raisonnable dans les circonstances.
- (c) La réclamation d'un employé est vérifiée par la présentation de son chèque pour honoraires de juré; toutefois, aucun paiement n'est versé pour des heures pendant lesquelles l'employé

est rémunéré par l'employeur pour quelque autre raison. Le paiement ne devra pas être refusé en attendant la soumission du chèque pour honoraires de juré.

- (d) Tout employé assigné à comparaître en tant que témoin au nom de l'entreprise ou de la Couronne a droit à la différence entre ses honoraires de témoin et son salaire pour une journée normale.
- (e) Si l'employé doit exercer des fonctions de juré du lundi au vendredi, il ne sera pas tenu de travailler le samedi.
- (f) Si l'employé est tenu d'exercer des fonctions de juré pendant une semaine où il aurait normalement fait partie de l'équipe de nuit, il doit informer le propriétaire immédiatement après avoir reçu l'avis de fonctions de juré afin de pouvoir être transféré au quart de jour.

ARTICLE 22 – PAIE DE DEUIL

22.01 En cas de décès dans la famille immédiate d'un employé (parent, beau-parent, conjoint, y compris un conjoint de fait avec lequel l'employé habite depuis au moins deux [2] ans, conjoint de la mère ou du père, enfant, frère, sœur, grands-parents, beau-frère, belle-sœur, beau-fils, belle-fille ou petit-enfant), l'employé obtient le congé rémunéré raisonnable dans les circonstances, jusqu'à concurrence de trois (3) jours consécutifs. Un employé obtiendra un congé rémunéré pour assister aux funérailles d'une tante ou d'un oncle, s'il devait travailler ce jour-là.

Les employés peuvent conserver un (1) jour de l'indemnité mentionnée ci-dessus afin d'assister à un enterrement prévu à une date ultérieure.

ARTICLE 23 – RÉTROACTIVITÉ

23.01 Aucune partie de la présente convention n'est considérée comme étant rétroactive, sauf mention spécifique. Toutes les dispositions de la présente convention, sauf s'il est explicitement mentionné qu'elles sont rétroactives, entrent en vigueur à la date de la ratification de la présente convention.

ARTICLE 24 – NE DOIT PAS ÊTRE ILLÉGAL

24.01 Rien de ce qui figure dans la présente convention n'exige que le propriétaire ou le syndicat prennent des mesures qui sont illégales en raison de lois, d'ordonnances ou de règlements du Canada ou de la province de l'Ontario, présents ou futurs.

ARTICLE 25 – GÉNÉRALITÉS

25.01 Lorsque l'obligation des propriétaires et du syndicat à accommoder un employé en vertu du Code des droits de la personne entre en conflit avec les dispositions de la convention collective, le propriétaire et le syndicat peuvent, par consentement mutuel, modifier la convention collective afin de satisfaire aux conditions de l'accommodement de l'employé.

25.02 Les propriétaires rembourseront un employé qui est tenu de voyager et qui utilise son propre véhicule pour assister à une réunion au nom de l'entreprise. Le remboursement est fondé sur un taux de 25 cents le kilomètre.

25.03 Au moment de l'embauche ou si l'entreprise modifie la politique relative aux chemises, l'entreprise fournit les nouvelles chemises gratuitement à l'employé, jusqu'à concurrence d'une chemise par employé à temps partiel et de deux par employé à temps plein.

Une fois par an, l'entreprise fournit sur demande à chaque employé le nombre de chemises susmentionné. Si l'entreprise exige qu'un article vestimentaire soit ajouté à l'uniforme, ces articles supplémentaires seront fournis de la façon susmentionnée. Des chemises supplémentaires peuvent être fournies sur demande, individuellement, au gré de l'employeur.

ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 (a) La présente convention entre en vigueur le 13 décembre 2020 et demeurera en vigueur jusqu'au 13 décembre 2023; et par la suite, elle devra être renouvelée automatiquement pendant une période d'un (1) an, sauf si l'une des parties, en remettant un avis écrit à l'autre partie pendant une période d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration, signifie son intention de résilier ou de modifier la convention.
- (b) Si une partie signifie son intention de négocier des changements à la présente convention de la façon décrite ci-dessus, il est convenu que l'employeur et le syndicat entameront des négociations concernant les changements proposés dans les plus brefs délais.
- (c) Dans l'attente des résultats des négociations, aucune des parties ne modifiera les conditions existantes dans le cadre de l'accord.

SIGNÉ À TORONTO, en ce 20^e jour d'octobre 2021.

Au nom de l'employeur

Au nom du syndicat

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT
GROCER

Wayne Hanley

Paul Docherty

Gord Albert

Jackie Graticola

Guy Bastille

Susan MacGregor – Denis

Sophie Vaudrin

ANNEXE A

ARTICLE 1 – OBJET

- 1.01 Les dispositions des articles 1, 2, 3 (sauf 3.05), 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.06 (a), (b), (f), (h) et (i), 10.08 a) et b), 11.02, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27 de la présente convention affectent tous les employés couverts par la présente annexe.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE

- 2.01 Aux fins de la présente annexe, un employé à temps partiel est un employé qui travaille normalement trente-deux (32) heures par semaine ou moins, du dimanche au samedi. Les heures travaillées le dimanche s'ajoutent aux vingt-quatre (24) heures par semaine. Les aides-comptables à temps partiel sont exclus de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 – ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 (a) Un employé à temps partiel devra effectuer une période probatoire de soixante (60) jours ouvrables. Un tel employé à l'essai est considéré comme un employé à toutes les fins de la convention, sauf qu'il peut être congédié à n'importe quel moment pendant la période d'essai.

Le propriétaire peut demander une prolongation de la période probatoire de 30 jours travaillés et cette demande ne sera pas refusée sans motif valable.

- (b) Une liste d'ancienneté pour les employés à temps partiel sera mise à jour, le cas échéant, et affichée deux fois par an.
- (c) Un employé à temps partiel qui accepte un

emploi à temps plein chez un concurrent immédiat du secteur de l'alimentation au détail devra mettre fin à son emploi. L'employeur peut renoncer à cette condition.

- 3.02 (a) Le calcul de l'ancienneté commence après la fin de la période probatoire de l'employé. Les mises à pied et les réembauchages sont fondés sur l'ancienneté, la disponibilité, les qualifications et la capacité à effectuer le travail. Lorsqu'un employé à temps partiel devient un employé à temps plein, il est tenu de servir la période d'essai pour les employés à temps plein, il obtient un crédit d'ancienneté correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son ancienneté d'employé à temps partiel jusqu'à concurrence de douze (12) mois, il obtient son taux à temps partiel ou le taux auquel son ancienneté d'employé à temps plein lui donne droit, selon le plus élevé des deux, et il continue dans la progression pour employés à temps plein à partir de ce point. Si, pour quelque raison que ce soit, l'employé redevient un employé à temps partiel pendant la période d'essai, il n'y aura aucune perte d'ancienneté. Les droits d'ancienneté d'un employé sont résiliés après six (6) mois qui suivent une mise à pied en raison d'un manque de travail. Dans le cas d'une vacance pour tout poste à temps plein dans l'unité de négociation, les employés couverts dans l'annexe A de la présente convention ont la préférence, à condition d'avoir la disponibilité, les capacités et les qualifications nécessaires pour effectuer le travail.
- (b) Les employés à temps partiel doivent être présents au travail,

selon leurs heures de travail prévues. S'ils sont incapables de se présenter au travail, les employés doivent informer le propriétaire ou son remplaçant avant l'heure prévue de début du travail, en indiquant la raison pour laquelle ils ne peuvent pas travailler.

- (c) Un employé à temps partiel perd son ancienneté et est congédié de son emploi auprès de l'employeur s'il est absent du travail pendant plus de trois (3) quarts de travail consécutifs sans avoir fourni de préavis à l'employeur, sauf s'il avait un motif valable de ne pas informer l'employeur;

- 3.03 (a) L'horaire de travail hebdomadaire est accordé selon l'ancienneté par magasin, à condition que les employés ayant le plus d'ancienneté aient les capacités et les qualifications nécessaires pour faire le travail et soient disponibles.

Par souci de clarté, le propriétaire planifiera les heures à temps partiel afin que les employés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté aient l'occasion de travailler selon un horaire hebdomadaire pouvant atteindre trente-deux (32) heures du dimanche au samedi ou vingt-quatre (24) heures du lundi au samedi, mais en aucun cas moins que les employés à temps partiel ayant moins d'ancienneté, à condition d'avoir les capacités et les qualifications pour faire le travail et d'être disponibles.

Si des heures de travail deviennent disponibles dans une semaine donnée au-delà de l'horaire pour la semaine en question, en raison de congés autorisés approuvés, de maladie, d'indemnisation des accidents du travail, de deuil ou d'une

augmentation imprévue de la charge de travail, le propriétaire appellera l'employé à temps partiel ayant le plus d'ancienneté qui ne devait pas travailler ce jour-là, à condition qu'il soit disponible et qu'il ait les capacités et les qualifications pour faire le travail.

- (b) L'attribution des heures prévue à l'article 3.03 (a) entraînera l'affichage de l'horaire quotidien au plus tard à 16 h le jeudi de la semaine précédente. Le délégué du magasin recevra un exemplaire des horaires de travail. Les périodes de repas des employés seront calculées en fonction du début de leur quart de travail.
- (c) L'employeur peut prévoir des réunions du personnel d'une durée maximale de deux heures, pas plus de quatre (4) fois par année civile. Une deuxième réunion sera prévue pour les employés qui ont un motif légitime de ne pas assister à la réunion. Par souci de clarté, le taux payable est le taux des heures normales, etc.

3.04 Il est convenu et entendu par le syndicat et l'employeur qu'en raison des activités de l'employeur, il peut être nécessaire d'embaucher des employés à temps plein et des employés à temps partiel. L'employeur convient que les employés à temps partiel ne seront pas tenus de travailler plus de trente-deux (32) heures par semaine du dimanche au samedi ou plus de vingt-quatre (24) heures par semaine du lundi au samedi, sauf dans les circonstances suivantes :

- a) lorsqu'un employé à temps plein s'absente pour remplir des fonctions syndicales;
- b) dans un magasin où un employé est absent en raison d'une maladie, d'un accident, d'une indemnisation ou d'un deuil ou d'une urgence (panne d'électricité, tempête de neige, panne de réfrigérateur, etc.) dans ledit magasin;

- c) pour remplacer un employé en vacances;
- d) lorsqu'un employé est en congé autorisé, à condition que le syndicat soit informé de ce congé;
- e) du 1^{er} décembre au 1^{er} janvier;
- f) entre le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre;
- g) pendant les deux (2) semaines avant et les huit (8) semaines immédiatement après l'ouverture d'un magasin et la date de début des activités de promotion dans un magasin qui a été entièrement rénové;
- h) pendant les six (6) jours de travail immédiatement avant un jour férié;
- i) à des fins de formation;
- j) pendant les périodes promotionnelles, lorsqu'une augmentation des activités est prévue; par souci de clarté, les périodes promotionnelles dénotent le rapport Insiders et la semaine de réception des chèques d'assistance sociale.

- 3.05
- (a) Si un employé à temps partiel travaille plus de vingt-quatre (24) heures pendant une semaine donnée du lundi au samedi, ou plus de trente-deux (32) heures pendant une semaine donnée du dimanche au samedi, pour des raisons autres que celles présentées dans l'article 3.04, il devra recevoir une prime de quarante cents (0,40 \$) l'heure pour chacune des heures travaillées après vingt-quatre (24) heures pendant une semaine donnée du lundi au samedi, ou après trente-deux (32) heures pendant une semaine donnée du dimanche au samedi.
 - (b) Les employés à temps partiel qui effectuent du travail dans ou pour le centre de caisse recevront une prime de vingt-cinq (25) cents pour chaque heure de travail effectuée. Par souci de clarté,

ces employés à temps partiel recevront la prime pour la totalité du quart de travail prévu.

- 3.06 Les dispositions de l'article 3 de la présente convention (sauf l'article 3.05) affectent tous les employés couverts par la présente annexe.

ARTICLE 4 – HEURES DE TRAVAIL

- 4.01 La journée de travail normale consiste en un maximum de huit (8) heures pour tous les employés. Des employés à temps partiel ou une combinaison d'employés à temps partiel ne seront pas utilisés dans la mesure où ils déplacent des employés à temps plein ou, sauf en cas de baisse des ventes ou des profits, pour réduire le niveau actuel d'employés à temps plein.
- 4.02 a) Les employés à temps partiel embauchés avant la ratification doivent soumettre leur formulaire de disponibilité au moment de l'embauche. Ils devront travailler au moins deux (2) quarts par semaine. Ils pourront modifier leurs disponibilités trois (3) fois par an, entrant en vigueur le 1^{er} mai, le 15 septembre et le 15 janvier. Les employés embauchés après le 13 décembre 2007 pourront modifier leurs disponibilités trois (3) fois par an, entrant en vigueur le 1^{er} mai, le 15 septembre et le 15 janvier, pour les jours du lundi au vendredi. Les employés peuvent demander des congés le samedi et le dimanche, et l'employeur ne refusera pas la demande sans motif valable, à condition de pouvoir maintenir une main-d'œuvre suffisante et qualifiée pour répondre aux besoins de l'entreprise.
- b) Les employés nouvellement embauchés déclareront leur disponibilité au moment de l'embauche. Cette disponibilité sera maintenue jusqu'à ce que les employés atteignent

1 301 heures, après quoi ils sont couverts par l'article 4.02 a). Lors de circonstances personnelles exceptionnelles, un employé peut demander à être exempté de sa disponibilité de base déclarée pendant quatre (4) quarts de travail par année, et cette demande ne sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 5 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 5.01 Les dispositions des articles 11.01, 11.03, 11.04 (b) de la présente convention s'appliquent.
- 5.02 Un magasin qui ferme à 18 h pour la commodité des clients peut planifier un employé à temps partiel pour un quart de travail de moins de quatre (4) heures, p. ex., de 15 h à 18 h, de 16 h à 18 h, de 17 h à 18 h, ou toute variation sur ces heures. Un magasin qui est ouvert après 18 h pour la commodité des clients planifiera les employés à temps partiel pendant un minimum de quatre (4) heures, malgré l'article 11.03 (b) sur le travail le dimanche.

ARTICLE 6 – JOURS FÉRIÉS

- 6.01 a) Les dispositions énoncées à l'article 12.01 de la présente convention concernent tous les employés visés par la présente annexe.
- b) Pour avoir le droit d'être rémunéré lors d'un jour férié,
- l'employé doit avoir : -
- (i) trois (3) mois de service avec le propriétaire;
 - (ii) travaillé au moins trente-deux (32) heures pendant les quatre (4) semaines immédiatement avant la semaine pendant laquelle tombe le jour férié;

- (iii) travaillé son dernier quart de travail prévu avant le jour férié et son premier quart de travail prévu après le jour férié.

Un employé qui se qualifie ainsi reçoit une paie pour un jour férié fondée sur le nombre moyen d'heures travaillées par jour (sauf les heures supplémentaires quotidiennes) pendant les quatre (4) semaines immédiatement avant la semaine pendant laquelle tombe le jour férié, multiplié par son taux de salaire normal.

ARTICLE 7 – VACANCES

- 7.01 Les employés qui ont cumulé moins de cinq (5) années d'ancienneté reçoivent une allocation d'indemnité de vacances correspondant à quatre pour cent (4 %) de leurs gains de l'année civile précédente. Les employés qui ont cumulé cinq (5) années de service ou plus le 1^{er} mars de l'année actuelle reçoivent une allocation d'indemnité de vacances correspondant à six pour cent (6 %) de leurs gains de l'année civile précédente.
- 7.02 Le propriétaire peut accorder à un employé un congé autorisé non rémunéré d'une durée maximale de quatre (4) semaines pour des vacances. La demande et la permission doivent être faites par écrit. Lorsqu'un congé autorisé est accordé, il n'y a aucune perte d'ancienneté. Une réclamation voulant que le propriétaire ait refusé de manière injuste la permission d'accorder un tel congé autorisé peut faire l'objet d'un grief et être traitée en conséquence. Les employés à temps partiel doivent soumettre leurs intentions relativement à leurs vacances au plus tard le 15 avril de chaque année.

ARTICLE 8 – CONGÉ AUTORISÉ – DEUIL

8.01 En cas de décès dans la famille immédiate d'un employé, celui-ci recevra un congé rémunéré de trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, s'il devait travailler. La famille immédiate est définie dans l'article 22 de la partie principale de la présente convention collective.

Un employé qui doit travailler plus de vingt-quatre (24) heures pendant la semaine où le décès se produit a droit à un congé de deuil rémunéré, comme expliqué dans l'article 22 de la partie principale de la présente convention collective.

Un employé obtiendra un congé rémunéré pour assister aux funérailles d'une tante ou d'un oncle, s'il devait travailler ce jour-là.

Les employés peuvent conserver un (1) jour de l'indemnité mentionnée ci-dessus afin d'assister à un enterrement prévu à une date ultérieure.

ARTICLE 9 – SALAIRES

9.01 Les taux de rémunération minimaux suivants s'appliquent à tous les employés qui ont été embauchés et qui ont atteint le taux de rémunération final avant le 25 juillet 2021 et entreront en vigueur la première semaine de paie complète suivant le 25 juillet 2021 :

Heures	25 juillet 2021	19 déc. 2021	17 déc. 2022
0 à 850 heures	SM	SM	SM
851 à 1600 heures	SM + 0,05 \$	SM + 0,05 \$	SM + 0,05 \$

1601 à 2350 heures	SM + 0,10 \$	SM + 0,10 \$	SM + 0,10 \$
2351 à 2950 heures	SM + 0,15 \$	SM + 0,15 \$	SM + 0,15 \$
2951 à 3550 heures	SM + 0,20 \$	SM + 0,20 \$	SM + 0,20 \$
3551 à 4150 heures	SM + 0,25 \$	SM + 0,25 \$	SM + 0,25 \$
4151 à 4650 heures	SM + 0,30 \$	SM + 0,30 \$	SM + 0,30 \$
4651 à 5150 heures	SM + 0,35 \$	SM + 0,35 \$	SM + 0,35 \$
5151 heures et plus	16,75\$	16,95 \$	17,15\$

Les employés sont positionnés sur la nouvelle progression salariale conformément aux heures réellement travaillées.

Aucun taux de salaire ne sera réduit pendant la durée de la présente convention en raison d'une diminution du salaire minimum provincial. Aucun taux de salaire ne sera réduit pendant la durée de la présente convention en raison d'une diminution du salaire minimum provincial.

Salaires – employés à temps partiel

Tous les employés à temps partiel inscrits sur la liste de paie le 25 juillet 2021 recevront les augmentations salariales suivantes, à condition d'avoir atteint ou dépassé le taux final de salaire à la date pertinente :

- En vigueur la première semaine complète de paie après le 25 juillet 2021 :20 cents l'heure

- En vigueur la première semaine complète de paie après le 13 déc. 2021 :20 cents l'heure
- En vigueur la première semaine complète de paie après le 13 déc. 2022 :20 cents l'heure

Les employés sont positionnés sur la nouvelle progression salariale conformément aux heures réellement travaillées.

Les augmentations salariales suivantes seront appliquées aux taux finaux des progressions existantes des salaires à temps partiel.

Échelle salariale pour étudiants

Heures	25 juillet 2021
0 à 850 heures	SM pour étudiants
851 à 1600 heures	SME + 0,05 \$
1601 à 2350 heures	SME + 0,10 \$

Lorsqu'ils atteignent leur 18^e anniversaire ou 2351 heures de travail, les commis à temps partiel qui suivent cette progression passent à la progression du salaire normal à temps partiel normale, selon le nombre total d'heures de travail qu'ils ont accumulées.

Les employés sont positionnés sur la nouvelle progression salariale conformément aux heures réellement travaillées.

- 9.02 (a) Le propriétaire peut, de temps à autre, introduire des programmes d'incitation en plus des barèmes salariaux en vigueur.
- (b) Lorsque le propriétaire choisit de payer un nouvel employé à un taux supérieur au taux de début de sa classe, cet employé (aux fins de la

progression salariale seulement) reçoit des augmentations conformément au barème salarial et est considéré comme ayant les heures appropriées.

- (c) Les employés qui reçoivent des taux de salaire supérieurs à ceux indiqués dans les barèmes salariaux susmentionnés obtiennent un montant égal aux augmentations du taux final lorsqu'elles entrent en vigueur.
- (d) Les employés à temps partiel embauchés comme empaqueteurs ou commis au service à la clientèle progressent en vertu de la grille salariale, mais seulement jusqu'au taux final maximal pour 3901 heures. Les commis au service à la clientèle n'obtiennent que les augmentations associées à la progression.
- (e) Aucun salaire actuellement reçu par un employé qui est supérieur aux taux énoncés dans les barèmes salariaux susmentionnés ne devra être réduit pendant la durée de la convention.

ARTICLE 10 – PÉRIODES DE REPOS

- 10.01 a) Les employés couverts par la présente annexe ont droit à une (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes par période de quatre (4) heures travaillées. Chaque période de repos a lieu vers le milieu de chaque période de quatre (4) heures. Aucun employé qui doit travailler pendant plus de quatre (4) heures, sans dépasser six (6) heures, n'est tenu de faire sa pause moins de deux heures après le début de son quart de travail, sauf s'il a accepté de le faire.

Un employé qui doit travailler un quart de travail de six (6) heures ou plus a droit à deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes.

- b) Lorsqu'un employé travaille un quart de travail quotidien de plus de six (6) heures, il a une (1) heure (ou une demi-heure [1/2], par consentement mutuel) pour le dîner et une demi-heure (1/2) pour le souper, le cas échéant.

ARTICLE 11 – CONDITIONS DE TRAVAIL

- 11.01 Le syndicat coopérera avec l'employeur pour maintenir de bonnes conditions de travail.
- 11.02 L'employeur convient qu'il ne changera pas les conditions d'emploi ou les conditions de travail en conséquence d'avoir signé la présente convention.

ANNEXE B

RÉGIME DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE

À compter de la date de la ratification, l'employeur devra verser au Ontario Commercial Workers Benefit Trust Fund un montant de cinquante (50) cents l'heure pour toutes les heures travaillées.

À compter de la date de la ratification, chaque employé devra verser vingt (20) cents l'heure pour toutes les heures travaillées.

R.R.E.C.C

À compter de la date de la ratification, l'employeur devra verser au Régime de retraite des employés de commerce du Canada un montant de trente-cinq (35) cents l'heure pour toutes les heures travaillées. À compter du 11 janvier 2004, la cotisation augmentera à quarante (40) cents l'heure; à compter du 9 janvier 2005, elle augmentera à quarante-cinq (45) cents l'heure.

L'employeur devra participer à la nouvelle convention-cadre de cotisation au RREPP.

Les cotisations horaires au régime de retraite pour l'employeur sont les suivantes :

À compter du 1^{er} juillet 2015 – 0,88 \$

Les participants au régime devront payer les montants ratifiés précédemment. Les montants sont établis par le RREPP et ratifiés par les participants, et ils peuvent être examinés lorsque le régime l'estime nécessaire.

Pharmacie – Nouvelle annexe

TUAC, section locale 1006A et certains franchisés YIG
Asselin's YIG – 1560 Cameron Street, Hawkesbury (Ontario)

Les employés de la pharmacie de chaque magasin particulier sont régis par les dispositions de la convention collective pour les employés à temps plein et à temps partiel, sauf si elles sont modifiées par les dispositions suivantes :

Clause de reconnaissance

Les postes des pharmaciens et des techniciens en pharmacie réglementés sont exclus de l'unité de négociation.

(Note de service : Les internes en pharmacie sont considérés comme étant en surplus et sont exclus.)

Période probatoire

Tous les nouveaux employés à temps plein et à temps partiel de la pharmacie seront assujettis à une période probatoire de soixante (60) quarts de travail.

Ancienneté

La pharmacie constitue un service distinct en matière d'ancienneté et les employés des autres secteurs du magasin ne sont pas autorisés à travailler dans la pharmacie. Pour plus de clarté, les employés de la pharmacie ne doivent pas travailler ailleurs que dans le service de la pharmacie.

Heures de travail

Le dimanche fait partie de la semaine normale de travail pour tous les employés.

Les employés à temps partiel peuvent travailler plus que leur nombre normal d'heures hebdomadaires, conformément aux exceptions énoncées dans la convention YIG d'Asselin, respectivement et dans les circonstances suivantes :

1. S'il y a pénurie d'employés dans le secteur de la pharmacie et que l'employeur recrute activement.
2. Pendant la saison de la grippe, la saison des allergies et d'autres périodes de pointe dans le service de la pharmacie.

Barèmes salariaux

L'échelle des commis à temps plein et des commis à temps partiel de la convention collective applicable s'applique. Dès la mise en œuvre de la présente convention, les employés seront classés dans l'échelle salariale applicable selon leurs heures travaillées ou, pour les employés à temps plein, selon leur date d'ancienneté à temps plein. Tout employé gagnant actuellement un salaire supérieur à celui de l'échelle salariale applicable verra son taux de salaire encadré en rouge. Leur taux de rémunération sera encadré en rouge jusqu'à ce que l'échelle salariale applicable leur donne droit à une augmentation, auquel cas ils progresseront selon la progression salariale.

Assistants en pharmacie

En raison des changements constants au sein de l'industrie pharmaceutique et de la législation visant à accroître la sécurité des patients des pharmacies, les dispositions suivantes s'appliquent aux activités pharmaceutiques visées par la présente convention collective.

Le terme « technicien en pharmacie » ne sera utilisé que pour désigner les techniciens en pharmacie hors du champ d'application de la réglementation gouvernementale. Les employés actuels et futurs du champ d'application de la pharmacie seront désignés comme « assistants en pharmacie » ou « commis en pharmacie ».

Un assistant en pharmacie est défini comme un employé qui possède les connaissances et la capacité avérées de gérer une nouvelle ordonnance, de la réception à la signature du pharmacien ou du technicien en pharmacie. Une évaluation normalisée de la pharmacie conçue et administrée par

l'employeur (connue sous le nom d'évaluation normalisée de la pharmacie) sera utilisée pour évaluer ce qui précède. Les employés embauchés de l'extérieur ou au sein du magasin doivent également réussir l'évaluation normalisée en pharmacie pour pouvoir travailler comme assistant en pharmacie. Les assistants en pharmacie seront payés au moins 1 \$ de plus l'heure que ce qu'ils recevraient autrement comme commis de pharmacie. L'employeur, à son entière discrétion, détermine les besoins en personnel pour les assistants en pharmacie. Tous les employés qui travaillent actuellement dans la pharmacie en tant qu'assistant en pharmacie ont la possibilité de passer l'évaluation normalisée en pharmacie et, s'ils la réussissent, ils seront payés au moins 1 \$ de plus l'heure.

Un commis en pharmacie est défini comme un employé qui travaille au sein de la pharmacie, mais qui n'est pas affecté à la réalisation de toutes les tâches normales d'un assistant en pharmacie. Les taux horaires minimums de rémunération des commis en pharmacie sont les mêmes que ceux qui s'appliquent aux autres classifications de commis visées par la présente convention collective.

Un commis en pharmacie peut exprimer son intérêt pour devenir assistant en pharmacie et cette possibilité lui sera offerte, à condition qu'il puisse démontrer ses connaissances et sa capacité à gérer une nouvelle ordonnance, de la réception à la signature du pharmacien ou du technicien en pharmacie (comme déterminé par l'évaluation normalisée en pharmacie) et à condition qu'il y ait une ouverture appropriée telle que déterminée par l'employeur.

Il est entendu que la classification d'assistant en pharmacie et les barèmes connexes seront introduits au fil du temps et que, jusqu'à ce que l'évaluation normalisée des pharmacies puisse être réalisée, tous les employés actuels du champ d'application de la pharmacie seront classés et payés comme des commis en pharmacie. Aucun employé de pharmacie actuel ne subira de réduction de son taux de rémunération à la suite de la mise en œuvre de ces changements.

Santé et bien-être

Les employés assujettis aux conditions de la présente annexe continuent de participer au régime national d'avantages sociaux pour les employés à taux horaire du commerce de détail. Les conditions de ce régime peuvent être modifiées de temps à autre par l'employeur.

Régime de retraite

Les employés assujettis aux conditions de la présente annexe continuent de participer au régime national d'avantages sociaux pour les employés à taux horaire du commerce de détail. Les conditions de ce régime peuvent être modifiées de temps à autre par l'employeur.

Lettre d'entente n° 1

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Demande des employés

Conformément à l'accord conclu pendant nos négociations récentes, nous souhaitons énoncer l'entente suivante.

Les employés ne devront pas recevoir de congé pour éviter l'application des taux des heures supplémentaires; toutefois, si un employé présente une demande de congé en raison de circonstances spéciales et imprévues, le propriétaire peut, si le représentant syndical régional est d'accord, fournir ce congé à l'employé, lequel doit être rémunéré au taux des heures normales au plus tard la semaine de paie suivante, et cet accord ne doit pas être refusé sans raison valable. Il est entendu qu'il n'aura aucune accumulation d'heures.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 2

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Jours fériés

Si les magasins ont le droit légal d'ouvrir lors d'un jour férié sans paie majorée, les parties devront se rencontrer dans le but de modifier la convention collective : le travail lors de ces jours fériés restera volontaire.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 3

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Fermeture d'un magasin

Dans l'éventualité de la fermeture d'un magasin et de l'ouverture d'un nouveau magasin Your Independent Grocer à Hawkesbury, l'employeur devra reconnaître l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce-Canada, section locale 1006A, comme agent de négociation pour le nouveau magasin de Hawkesbury, et les employés de l'emplacement affecté devront avoir le droit d'être transférés au nouvel emplacement avec le même statut, la même ancienneté à temps plein et les mêmes avantages sociaux. En cas de problèmes relatifs au rendement d'un chef de service, l'entreprise devra rencontrer le syndicat pour discuter de ces questions avant l'ouverture du nouveau magasin.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 4

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Centre de jardinage

Les parties conviennent que si l'employeur exploite directement un Centre de jardinage saisonnier, un horticulteur ou une personne ayant de l'expérience spécifique avec les centres de jardinage peut être embauché sur une base non syndiquée pendant une période maximale de douze (12) semaines.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 5

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Indemnité de vacances pour les employés à temps partiel

Les parties ont discuté de la manière dont l'indemnité de vacances est versée aux employés à temps partiel. Plus précisément, les parties conviennent que l'indemnité de vacances accumulée par les employés à temps partiel au cours d'une période de paie peut être versée au jour de paie de cette période de paie.

L'indemnité de vacances des employés à temps partiel peut être versée à chaque période de paie. Les employés à temps partiel auront la possibilité de créer un compte secondaire dans lequel ils pourront répartir un montant égal à la totalité ou à une partie de leur indemnité de vacances à temps partiel, au moyen du dépôt direct.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 6

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Horaires en soirée

Si l'employeur a besoin de la flexibilité nécessaire pour faire travailler des employés à temps plein pendant un maximum de trois (3) soirs par semaine, l'employeur et le syndicat devront se rencontrer pendant la durée de la convention collective dans le but de modifier la convention collective par consentement mutuel afin de permettre la flexibilité susmentionnée.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 7

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Absences attribuables à une maladie

L'employeur permettra aux employés à temps plein qui s'absentent du travail en raison d'une maladie de reprendre les heures manquées conformément aux conditions suivantes :

- l'employé doit demander à la direction l'occasion de reprendre les heures manquées;
- les heures manquées doivent être reprises dans les deux (2) mois qui suivent l'absence, à un moment convenant autant à la direction qu'à l'employé;
- l'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical attestant la maladie de l'employé;
- les heures travaillées pour reprendre les heures manquées seront payées au taux des heures normales;
- l'employé à temps plein aura le droit de reprendre un maximum de trois (3) jours par année civile.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Lettre d'entente n° 8

13 décembre 2020

M. Wayne E. Hanley
TUAC Canada, section locale 1006A
70 Creditview Road
Woodbridge (Ontario)
L4L 9N4

Objet : Salaire minimum

Les parties ont étudié les hausses possibles du salaire minimum de l'Ontario et confirment que les dispositions suivantes s'appliquent uniquement à la progression salariale des employés à temps partiel.

Si le gouvernement provincial de l'Ontario augmente le salaire minimum et que, par conséquent, l'échelon de 4651 à 5150 heures dépasse le taux de rémunération final, le taux final augmentera de façon à assurer un écart de dix (10) cents entre les deux échelons. Cette augmentation entrera en vigueur le dimanche suivant l'annonce du gouvernement concernant la date d'entrée en vigueur.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

D. Asselin
ASSELIN'S INDEPENDENT GROCER

Remarques

Remarques

Remarques

La présente convention collective a été traduite par souci de commodité pour nos membres dont la langue maternelle est le français. Cependant, la version originale en anglais, qui a été signée par le comité de négociation du syndicat, est le document officiel.



UFCW Canada Local 1006A



#ufcw1006a

1.800.637.5936
ufcw1006a.ca