

A.N. (28205-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 12 016

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09683-4

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-27347-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-11-19	85-11-26		85-11-01	87-06-30	58

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat de l'Alimentation du détail du Mt1 CSN 1601 rue Delorinier Montréal, Québec H2K 4H5	<input type="checkbox"/> Déposant Alimentation Allaire Inc. 603 Montée du Moulin St-François, Laval, Québec H7A 3R9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Avocats Att: Richard Lacoursière 3400 La Tour de la Bourse C.P. 242 Place Victoria Montréal, Québec H4Z 1E9	Région <u>06-06</u> Activité <u>6328(8)</u> Affiliation <u>06</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-12-04

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

'85 NOV 26 15 18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: ALIMENTATION ALLAIRE INC.
(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

ET: SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DÉTAIL DE
MONTREAL (CSN)
(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

3141	01	01
------	----	----

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE.....	1
	1.01.....	1
	1.02.....	1
	1.03.....	1
	1.04.....	1
2	BUTS GÉNÉRAUX.....	2
	2.01.....	2
	2.02.....	2
3	DÉFINITION DES TERMES.....	2
	3.01 Salarié.....	2
	3.02 Salarié régulier.....	2
	3.03 Salarié à temps partiel.....	3
	3.04 Employeur.....	3
	3.05 Mise à pied.....	3
	3.06 Gérant.....	3
	3.07 Conjoint.....	4
	3.08 Accouchement.....	4
	3.09 Règle d'interprétation.....	4
4	RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS.....	4
	4.01 Droits de la direction.....	4
	4.02.....	5
	4.03 a).....	5
	b).....	5
	c).....	6
	4.04.....	6
	4.05.....	6
	4.06.....	6
5	MESURES DISCIPLINAIRES.....	6
	5.01.....	6
	5.02.....	7
	5.03.....	7
	5.04.....	7
	5.05.....	7
	5.06.....	7
	5.07.....	7
	5.08.....	8
	5.09.....	8
6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	8
	6.01.....	8
	6.02 Grief d'un ou de plusieurs salariés.....	8
	a).....	8
	b) Première étape.....	8
	6.03.....	8
	6.04 Deuxième étape.....	8
	6.05.....	9
	6.06 Arbitrage.....	9
	a).....	9
	b) Fonction et pouvoirs de l'arbitre.....	9
	c) Décision finale.....	9
	d) Honoraires et frais.....	10
	6.07 Validité du grief.....	10
7	ANCIENNETÉ.....	11
	7.01.....	11
	7.02 Calcul de l'ancienneté.....	11
	a) Salarié régulier.....	11
	b) Salarié à temps partiel.....	11
	7.03 Expérience.....	11

7.04	Calcul de l'ancienneté du temps partiel.....	11
7.05	Changement de statut.....	11
7.06	Période de probation.....	12
	a) Salarié régulier.....	12
	b) Salarié à temps partiel.....	12
7.07	Liste d'ancienneté.....	12
	a).....	12
	b).....	12
	c).....	12
	d).....	13
7.08	13
7.09	Mise à pied.....	13
7.10	14
7.11	Préavis.....	14
7.12	Perte d'ancienneté.....	14
	a).....	14
	b).....	14
	c).....	14
	d).....	14
	e).....	15
	f).....	15
	g).....	15
7.13	15
7.14	Mutation hors de l'unité.....	15
7.15	Affichage - poste vacant ou nouveau.....	15
	a).....	15
	b).....	16
	i).....	16
	ii).....	16
	iii).....	16
	c).....	17
7.16	17
7.17	17
8	RÉGIME SYNDICAL.....	18
	8.01.....	18
	8.02.....	18
	8.03.....	18
	8.04.....	18
	8.05.....	18
9	SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL.....	18
	9.01 a).....	18
	b).....	19
9.02	Cédule des salariés à temps partiel.....	19
	a).....	19
	b).....	19
	c).....	20
	d).....	20
	e).....	20
9.03	20
9.04	Cédule de travail des salariés réguliers.....	20
9.05	21
9.06	21
9.07	21
9.08	Rotation au comptoir de courtoisie.....	21
9.09	Période de repas.....	21
	a) Salarié à temps partiel.....	21
	b) Salarié régulier.....	21
	i).....	22
	ii).....	22
	iii).....	22
9.10	Personnel de nuit.....	22
9.11	23
9.12	Temps supplémentaire.....	23
9.13	23
9.14	23
9.15	23
9.16	23

9.17	Période de repos.....	24
	° Salariné à temps partiel.....	24
9.18	Période de repos.....	24
	Salariné régulier.....	24
10	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	25
	10.01.....	25
	10.02.....	25
	10.03.....	25
	10.04.....	25
	10.05.....	26
	10.06.....	26
11	VACANCES PAYÉES.....	26
	11.01.....	26
	11.02.....	27
	11.03.....	27
	11.04.....	27
	11.05.....	27
	11.06 Période de référence.....	27
	11.07.....	27
	11.08 Période normale et ordonnance de vacances...	28
12	CONGÉS SOCIAUX.....	28
	12.01 a).....	28
	b).....	29
	c).....	29
	d).....	29
	e).....	29
	f).....	30
13	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	30
	13.01 1.....	30
	2.....	30
	3.....	30
	4.....	30
	5.....	31
	6.....	31
14	CONGÉS DE MALADIE.....	31
	14.01.....	31
	14.02.....	31
	14.03.....	31
15	BONI DE NOEL.....	31
	15.01.....	31
16	ASSURANCE COLLECTIVE.....	32
	16.01.....	32
17	CLASSIFICATIONS.....	32
	17.01.....	32
	1. Caissier, préposé au comptoir de courtoisie et emballeur chef.....	32
	2. Chef caissier.....	33
	3. Emballeur.....	33
	4. Commis d'épicerie.....	33
	5. Épicier en chef.....	33
	6. Commis aux produits laitiers et surgelés..	33
	7. Commis fruits et légumes.....	33
	8. Fruitier en chef.....	34
	9. Boucher.....	34
	10. Maître boucher.....	34
	11. Préposé au comptoir de charcuterie et em- ballage des viandes.....	34
	12. Responsable de l'équipe de nuit.....	34
	13. Assistant-maître boucher.....	35
	14. Assistant-épicier en chef.....	35

18	SALAIRES	35
	18.01.....	35
	18.02.....	35
	18.03.....	35
19	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	35
	19.01.....	35
	19.02 a) Salarié régulier	35
	b) Salarié à temps partiel	36
	19.03 Caisse d'économie	36
	19.04 Allocation de souper	36
	19.05 Système de contrôle du temps	36
	19.06.....	37
	19.07 Minimum de paie	37
	19.08 Fonction du juré	37
	19.09.....	37
	19.10.....	38
20	PRATIQUES INTERDITES	38
	20.01.....	38
21	PRUDENCE, SÉCURITÉ ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ	38
	21.01.....	38
	21.02 Équipement de sécurité	38
	21.03.....	38
22	POLITIQUE DE BALANCE DE CAISSE	39
	22.01.....	39
	22.02.....	39
23	CONGÉ SANS SOLDE	39
	23.01 a).....	39
	b).....	39
	c).....	39
	d).....	39
	e).....	40
	f).....	40
	g).....	40
24	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	40
	24.01.....	40
	24.02.....	40
	24.03.....	41
25	DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION	42
	25.01.....	42
	25.02.....	42

ANNEXE "A" Échelle de salaires des salariés réguliers

ANNEXE "B" Échelle de salaires des salariés à temps partiel

ANNEXE "C" LISTE D'ANCIENNETÉ

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 1 **RECONNAISSANCE**

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec, en matière de conditions de travail prévues à la présente convention collective.

1.02 Les parties conviennent que toute personne qui suit un programme de formation dans un établissement couvert par la présente convention et n'étant pas un salarié au sens du Code du travail, est considéré comme un stagiaire. Le stage de formation peut comprendre, entre autres, du travail de manutention, de préparation et d'emballage, mais un stagiaire n'enlèvera pas de travail aux salariés.

Un stagiaire est une personne référée par un organisme gouvernemental ou une école de formation pour compléter un cours de formation et qui travaille pour une période maximale de deux (2) mois. Maximum un (1) stagiaire à la fois par département. L'employeur avise le syndicat lorsqu'il embauche un stagiaire.

1.03 Aucune personne ou salarié en dehors de l'unité de négociation ne peut exécuter l'une ou l'autre des tâches mentionnées dans la convention collective, sauf l'employeur, son représentant, le stagiaire.

Cependant, la pratique actuelle en ce qui concerne le travail effectué par les représentants vendeurs de différentes compagnies à l'intérieur du magasin sera maintenue.

L'employeur se réserve le droit de maintenir les sous-contrats qui existent actuellement dans l'entreprise et d'accorder à sous-contrat les travaux d'entretien général et de rénovation de l'établissement.

1.04 La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec le 31 mai 1985 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion de la secrétaire du propriétaire."

Établissement visé:

600, Montée du Moulin
St-François (Laval),
Québec.

ARTICLE 2 BUTS GÉNÉRAUX

2.01 La présente convention a pour but de promouvoir de bonnes relations entre les parties, dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés et à pourvoir au bon fonctionnement de l'entreprise.

2.02 Toute disposition de cette convention qui serait nulle en vertu d'une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou future ou en vertu d'un arrêté en conseil ou règlement adopté en vertu de l'une de ces lois, deviendra nulle et sans effet, sans affecter pour autant la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

3.01 **Salarié:** désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

3.02 **Salarié régulier:** désigne tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à l'article 8.04 et qui est rémunéré par l'employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine pour la première année de la convention collective et généralement trente-neuf (39) heures par semaine pour la deuxième année de la convention collective, sauf s'il s'agit de

remplacement temporaire dans le cas de poste vacant ou pour remplacement de maladie.

Le salarié à temps partiel qui travaille trente-quatre (34) heures ou plus en moyenne pendant une période de six (6) semaines consécutives, prend le statut de salarié régulier, sauf lorsqu'il est appelé à travailler en remplacement en cas de maladie ou de vacances.

3.03 **Salarié à temps partiel:** désigne tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine pour la première année de la convention collective et moins de trente-neuf (39) heures par semaine pour la deuxième année de la convention collective.

Pour qu'un salarié régulier devienne un salarié à temps partiel et qu'il perde les bénéfices rattachés à son statut de régulier, il devra travailler en moyenne moins de trente-quatre (34) heures par semaine et ce, pendant une période de six (6) semaines consécutives.

3.04 **Employeur:** désigne toute personne déjà reconnue comme telle aux fins de l'application de l'article 1.03 des présentes.

Advenant le cas d'une vente ou d'une cession totale ou partielle de l'entreprise ou des actions de la compagnie, il est entendu que quatre (4) personnes maximum parmi les actionnaires ou les propriétaires de l'entreprise pourront être considérées comme étant un employeur au sens de la présente convention.

3.05 **Mise à pied:** la mise à pied d'un salarié régulier constitue le fait pour ce salarié de travailler moins de quarante (40) heures par semaine pendant une période de six (6) semaines consécutives pour la première année de la convention collective, et moins de trente-neuf (39) heures par semaine pendant une période de six (6) semaines consécutives pour la deuxième année de la convention collective.

3.06 **Gérant:** désigne toute personne dirigeant l'entrepr-

se et qui est le représentant officiel et à plein temps de l'employeur dans ses relations avec ses salariés; toutefois, le gérant ne peut occuper régulièrement une fonction couverte par la présente convention, sauf s'il s'agit de remplacement temporaire dans le cas de postes vacants ou pour maladie.

3.07 **Conjoint:** l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent, ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoint.

3.08 **Accouchement:** la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

3.09 **Règle d'interprétation:**

Le genre masculin étant employé pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu, à moins que le contexte n'indique le contraire; le singulier inclut le pluriel et vice versa.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS

4.01 **Droits de la direction:**

- a) Pour les fins de la négociation, de l'application ou de l'administration de la présente convention, le syndicat convient de traiter avec l'employeur, conformément aux procédures prévues dans la présente convention, tout problème relatif aux salaires, aux heures et aux conditions de travail.
- b) Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif de prendre, relativement à l'administration

et au fonctionnement de l'établissement, toute décision. Cette reconnaissance des droits de gérance comprend aussi, mais sujet aux autres dispositions des présentes, et plus particulièrement sujet à l'article 5, le droit de prendre toute décision relativement aux conditions de travail des salariés et notamment le droit d'engager, de transférer et de congédier le personnel, d'accorder des promotions et des démotions et de réglementer l'ordre, la discipline et l'efficacité du travail des salariés.

4.02

L'employeur régi par la présente convention convient de reconnaître comme représentant officiel du syndicat la personne désignée par celui-ci à cette fin, et dont le nom, le titre et les attributions auront été communiqués par écrit à l'employeur par le syndicat, et à traiter avec ce représentant dans les limites de ses attributions.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux représentants de l'employeur régi par la présente convention.

4.03

a) Les représentants autorisés par le syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

1. discussions avec l'employeur relatives à des griefs ou à des mécontentements.
2. d'enquêtes sur des griefs ou mécontentements. Cependant, avant de s'absenter, le salarié devra obtenir la permission de son supérieur immédiat, permission qui devra être accordée dans un délai de deux (2) heures, mais non de façon déraisonnable.

b) Deux (2) salariés venant de départements différents, constitueront le comité de négociation lors du renouvellement de la convention collective. Ce comité pourra s'absenter de son travail pour le temps passé en négociation avec l'employeur,

sans perte de salaire régulier et ce, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

c) En autant que cela ne perturbe pas le fonctionnement de l'entreprise, un représentant officiel du syndicat pourra, pendant les heures de travail, rencontrer les salariés afin de discuter des problèmes relatifs à l'application de la convention collective. Dans un tel cas, l'employeur sera avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance du temps et du lieu de telle rencontre pour étude ou enquête, laquelle ne pourra pas être retardée ou annulée sans raison valable.

4.04 Sur demande du syndicat, tout salarié est autorisé à s'absenter de son travail sans paie, pour participer à des activités syndicales, officielles telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou tout autre organisme syndical auquel le syndicat est affilié.

Le syndicat devra cependant aviser l'employeur au moins quinze (15) jours avant chacune de ces activités syndicales officielles, indiquant le nombre de salariés concernés, la durée de ces activités, le moment et le lieu où elles seront tenues.

Par exception, au plus deux (2) salariés à la fois, venant de départements différents, pourront s'absenter pour les mêmes fins, après avoir donné un avis écrit de trois (3) jours ouvrables à l'employeur.

4.05 Lors d'une entrevue menée par l'employeur relativement à la conduite d'un salarié, ce dernier peut demander d'être accompagné du délégué de magasin, si ce dernier est alors sur les lieux.

4.06 Le syndicat affiche sur le tableau fourni par l'employeur et à la vue des salariés, tout avis concernant les activités du syndicat.

ARTICLE 5 MESURES DISCIPLINAIRES

5.01 Les deux parties conviennent de la nécessité d'un

certain nombre de règlements favorisant l'ordre, la discipline et l'efficacité et conviennent que ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible.

- 5.02 Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé autrement de l'un ou l'autre des droits reconnus par la présente convention.
- 5.03 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas recourir à la suspension ou au congédiement avant d'avoir préalablement avisé par écrit le salarié au moins deux (2) fois pour une offense de même nature. Copie de ces avis doit être envoyée au syndicat. Toutefois, ceci ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de retourner chez lui un salarié qui ne serait pas en état de demeurer au travail.
- 5.04 Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur fournit par écrit au salarié et au syndicat, un avis spécifiant les raisons qui ont motivé une telle mesure disciplinaire.
- 5.05 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 5.06 Tout salarié désirant voir son dossier disciplinaire doit faire une demande à son gérant qui devra y donner suite dans les quarantehuit (48) heures.
- 5.07 Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre un salarié si les faits qui lui sont reprochés ont donné lieu à une réprimande écrite de plus de six (6) mois ou à une suspension datant de plus de douze (12) mois.

5.08 Il est entendu qu'un salarié à temps partiel qui ne respecterait pas sa disponibilité et qui s'absenterait pour plus de quatre (4) heures dans une même semaine, sans motif valable, sera sujet à une suspension.

5.09 Il n'y aura ni grève, ni contre-grève (lock-out), ni ralentissement de la production de quelque façon que ce soit, pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Tout grief pouvant survenir entre les parties ou l'un ou plusieurs de leurs membres respectifs sera discuté et réglé d'après la procédure suivante:

6.02 Grief d'un ou de plusieurs salariés:

a) Avant toute procédure ci-après décrite, un salarié peut tenter de résoudre, par voie de discussion verbale avec son employeur, toute plainte ou grief qu'il pourrait avoir à formuler. Il pourra être accompagné d'un représentant officiel du syndicat.

b) Première étape:

Tout grief doit être soumis par écrit au gérant de magasin ou à son représentant par le ou les salariés concernés ou le syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la naissance des faits qui lui ont donné lieu ou la connaissance des faits qui y donne lieu.

6.03 Le gérant de magasin ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réception du grief et en adresser une copie au syndicat.

6.04 Deuxième étape:

Tout grief non réglé à la première étape peut être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours de calendrier de la

date de la décision rendue par l'employeur à la première étape ou de l'expiration dudit délai selon le cas.

6.05 Dans le cas de congédiement, le grief doit être soumis par écrit à l'employeur ou à son représentant dans les quatorze (14) jours de calendrier de la date de congédiement.

6.06 **Arbitrage:**

a) La partie désireuse de soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire par écrit dans le délai impartie et transmettre copie de la demande d'arbitrage à la partie signataire opposée dans le même délai. Le grief sera alors référé à l'un des deux arbitres suivants, à tour de rôle:

- 1.- André Sylvestre;
- 2.- Jacques Sylvestre.

Si aucun des deux (2) arbitres mentionnés ci-haut ne peut agir dans les limites de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où le grief leur est adressé, les parties essaieront de s'entendre sur le nom d'un nouvel arbitre. À défaut d'entente, ledit arbitre sera nommé par le Ministre du travail de la province de Québec.

b) **Fonctions et pouvoirs de l'arbitre:**

L'arbitre à qui le grief a été référé devra, dans le plus bref délai possible, convoquer les représentants des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera en double exemplaire à chacune des deux parties, autant que possible dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.

Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

c) **Décision finale:**

La décision de l'arbitre est finale, lie les deux parties et doit être exécutée dans les délais

prescrits par l'arbitre dans sa décision. Si l'arbitre arrive à la conclusion de maintenir le grief en tout ou en partie, il peut en outre, statuer dans sa décision sur le remède à apporter à la situation du salarié et sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances.

Dans les cas de mesure disciplinaire lorsqu'un grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- i) confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire;
- ii) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

d) **Honoraires et frais:**

Chacune des parties convient de payer cinquante pour cent (50%) de la note des honoraires et des frais que l'arbitre soumettra avec sa décision.

6.07

Validité du grief:

À l'étape de l'arbitrage, l'arbitre n'est saisi que du grief écrit dans la demande d'arbitrage. Cependant, une erreur dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.

Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.

Toutes et chacune des limites de temps fixées par le présent article sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé. Toutefois, elles peuvent être prolongées en tout temps par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 Aux fins d'application de la présente convention, il existe deux (2) listes d'ancienneté distinctes, soit celle des salariés réguliers et celle des salariés à temps partiel.

7.02 **Calcul de l'ancienneté:**

a) **Salarié régulier:** l'ancienneté d'un salarié régulier est égale à la durée de ses services auprès de l'employeur depuis sa dernière date d'embauche.

b) **Salarié à temps partiel:** sauf prévision expresse au contraire, pour les fins des clauses à incidence monétaire l'ancienneté d'un salarié à temps partiel signifie les heures travaillées depuis sa dernière date d'embauche.

Pour les fins des autres clauses de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié à temps partiel égale la durée de ses services auprès de l'employeur depuis sa dernière date d'embauche.

7.03 **Expérience:** signifie et comprend la durée totale acquise par un salarié dans une fonction déterminée comportant des exigences normales semblables, au service d'autres employeurs. La preuve de cette expérience acquise incombe au salarié lors de l'embauche. L'expérience déclarée par le salarié lors de sa demande d'emploi et reconnue par l'employeur après sa période d'essai, ne peut pas être contestée par la suite par l'employeur.

7.04 **Calcul de l'ancienneté du temps partiel:**

Pour qu'un salarié à temps partiel se voit créditer de trois (3) mois d'ancienneté, il devra avoir fait deux cent cinquante (250) heures effectivement travaillées.

7.05 **Changement de statut:**

Sauf pour les clauses à incidence monétaire, le salarié à temps partiel qui devient salarié régulier se voit reconnaître son ancienneté à raison de cinquante pour cent (50%).

7.06

Période de probation:

a) Salarié régulier: pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié régulier doit d'abord compléter une période de probation de trente (30) jours travaillés, période au cours de laquelle il est sujet à la présente convention, mais peut être transféré et congédié sans recours à la procédure de grief.

À la fin de la période de probation, le service alors accumulé sera considéré dans l'établissement de l'ancienneté selon les méthodes indiquées ci-haut.

b) Salarié à temps partiel: pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié à temps partiel doit d'abord avoir complété trente (30) jours travaillés ou quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, la première des deux éventualités, période au cours de laquelle il est sujet à la présente convention, mais peut être transféré et congédié sans recours à la procédure de grief.

À la fin de la période de probation, le service alors accumulé sera considéré dans l'établissement de l'ancienneté selon les méthodes indiquées ci-haut.

7.07

Listes d'ancienneté:

a) La liste d'ancienneté annexée à la présente convention collective en fait partie intégrante et sert de base à toute modification qui pourrait y être apportée.

b) Les listes d'ancienneté seront publiées par département et comprendront les détails suivants:

- nom du salarié;
- statut du salarié;
- ancienneté du salarié;
- fonctions (classification du salarié);
- salaire.

c) La liste d'ancienneté sera remise au délégué

syndical et transmise au syndicat le 31 mai et le 30 novembre de chaque année.

d) Le salarié ou le syndicat peut contester toute information sur la liste d'ancienneté en utilisant la procédure de grief de la présente convention.

À défaut de contestation dans les délais requis, aucun grief ne peut être logé à l'encontre d'un geste posé par l'employeur lorsque celui-ci s'est basé sur lesdites listes.

7.08 Dans le cas où deux (2) nouveaux salariés commencent à travailler le même jour, l'ancienneté sera déterminée par tirage au sort à être effectué en présence du délégué syndical.

7.09 **Mise à pied:**

Dans les cas où la mise à pied ou le licenciement de salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur doit d'abord mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale dans le département où doit s'effectuer la mise à pied; le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans tout autre département à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.

Toute mise à pied ou licenciement se fait par ordre inverse d'ancienneté dans le département d'abord, dans l'établissement ensuite à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Est considérée comme mise à pied ou licenciement d'un salarié régulier, la situation par laquelle celui-ci perd son statut de régulier selon les dispositions de l'article 3.03.

Dans les cas de mise à pied ou de licenciement, l'employeur procède dans l'ordre suivant:

1. les salariés occasionnels;
2. les salariés à temps partiel;
3. les salariés réguliers.

Si un salarié déplace dans une classification inférieure, il prend le salaire immédiatement inférieur de la nouvelle classification par rapport au salaire qu'il avait dans la classification qu'il quitte et ce, sans égard au niveau d'expérience où il se trouve.

Tout salarié tenu d'accomplir temporairement un travail d'une classification inférieure à la sienne, à la demande de l'employeur, ne subit pas de diminution de salaire.

7.10 Les salariés mis à pied seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié appelé puisse remplir les exigences normales de la tâche.

7.11 **Préavis:**

Tout salarié régulier a droit à un préavis de sept (7) jours avant d'être mis à pied. Le salarié recevra son salaire régulier pour chaque jour où l'avis n'a pas été donné.

7.12 **Perte d'ancienneté:**

Un salarié perd son ancienneté et son lien d'emploi est rompu pour les raisons suivantes:

a) il quitte volontairement son emploi; le salarié peut révoquer sa décision dans la journée ouvrable suivant sa démission;

b) il est congédié pour juste cause;

c) il est mis à pied pour une période égale ou supérieure:

i) à douze (12) mois consécutifs dans le cas du salarié régulier;

ii) à huit (8) mois consécutifs dans le cas du salarié à temps partiel;

d) à défaut de se rapporter au travail à la date indiquée suite à un préavis de rappel d'au moins

cing (5) jours, préavis livré par courrier recommandé ou service messenger à la dernière adresse connue du salarié;

e) il s'absente de son travail à la suite d'une maladie, d'un accident, d'un accident de travail pour une période égale ou supérieure à vingt-quatre (24) mois;

f) lorsqu'un salarié s'absente pour maladie ou accident de travail, son ancienneté s'accumule jusqu'à son retour. Toutefois, il n'a pas droit aux bénéfices sociaux après un (1) mois d'absence. Cependant, l'employeur paiera les fêtes chômées et payées telles que prévues à l'article 9.01 a) de la présente convention collective dans le cas où le salarié est en accident de travail.

g) il ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé sans solde à moins de raison valable.

7.13 Un salarié doit avertir l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si un salarié néglige d'avertir, l'employeur n'est pas responsable des conséquences.

7.14 **Mutation hors de l'unité:**

Un salarié muté à un poste de cadre ou hors de l'unité de négociation maintient son ancienneté pour trois (3) mois. Si pendant cette période il revient dans l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il avait et doit payer les cotisations syndicales pour la durée de son travail hors de l'unité.

7.15 **Affichage - poste vacant ou nouveau:**

a) Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation pendant deux (2) mois ou plus, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, (sauf pour remplacement de vacances et pour remplacement en cas de maladie), l'employeur doit afficher à cet effet au tableau d'affichage, pendant sept (7) jours de calendrier et en transmet-

tre une copie au secrétaire du syndicat. Les salariés intéressés doivent faire part par écrit de leur demande de promotion ou de nomination à l'employeur à l'intérieur dudit délai de sept (7) jours, et transmettre une copie au secrétaire du syndicat.

Les parties conviennent qu'en cas d'absence d'un salarié, son application puisse être faite par l'intermédiaire du représentant syndical dans les délais prévus au paragraphe précédent.

b) Les postes vacants sujets à l'affichage suivant l'article précédent sont accordés au candidat ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié ainsi promu aura droit à une période d'essai de vingt-et-un (21) jours. En cas de contestation de la part d'un salarié le fardeau de la preuve incombera à l'employeur.

Dans tous les cas de postes vacants ou nouveaux sujets à l'affichage, tel que prévu au paragraphe a), les postes seront comblés de la façon suivante:

- i) dans le cas d'un poste de salarié régulier, le poste sera accordé au salarié de l'établissement ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- ii) dans le cas d'un poste de salarié à temps partiel, le poste sera accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département d'abord et dans l'établissement ensuite pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- iii) pour fins de l'application de l'article 7.16 b) ii), il y a cinq (5) départements:
 - 1.- service;
 - 2.- épicerie;
 - 3.- fruits et légumes;
 - 4.- viande;
 - 5.- produits laitiers et surgelés.

c) L'employeur accorde par ancienneté les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires pour une durée inférieure à deux (2) mois au salarié disponible et intéressé à remplir le poste à la condition que le salarié puisse remplir efficacement le poste.

7.16

Un salarié régulier en service actif qui désire devenir salarié à temps partiel peut devenir salarié à temps partiel en donnant à l'employeur un avis écrit à cet effet d'au moins deux (2) semaines. À compter de la date de son changement de statut, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. De plus, il ne pourra reprendre le poste régulier qu'il a quitté avant une période de douze (12) mois.

Nonobstant l'interdiction qui est faite au salarié au paragraphe précédent, le salarié régulier qui serait devenu salarié à temps partiel pourra quand même afficher dans l'éventualité où un nouveau poste serait créé ou qu'un poste vacant deviendrait disponible et serait sujet à affichage conformément à la clause 7.14.

Le salarié qui remplit en permanence une fonction supérieure reçoit immédiatement les titre et salaire attachés à ses nouvelles fonctions. Dans le cas où un salarié remplit en permanence une fonction supérieure suite à un affichage, il reçoit le salaire immédiatement supérieur dans sa nouvelle classification sans égard au niveau d'expérience où il se trouve.

7.17

Dans le cas où il y a remplacement temporaire dans une classification supérieure à la sienne, le salarié recevra alors une prime de \$1.00 de plus que son taux de salaire régulier et ce, pour toutes ses heures travaillées dans la classification supérieure.

En cas de remplacement temporaire, les heures disponibles sont offertes par ancienneté dans le département d'abord et dans l'établissement ensuite pourvu que le salarié puisse remplir les exigences de la tâche.

ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL

8.01 Tous les salariés couverts par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du syndicat pendant la durée de la présente convention.

Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente.

8.02 L'employeur retient à même le salaire hebdomadaire de tout salarié couvert par la présente convention collective une somme équivalant aux cotisations régulières du syndicat telles que fixées par règlement dudit syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au plus tard le 15 du mois suivant celui des retenues, accompagnée d'une liste indiquant le nom du salarié, le numéro du salarié, le montant des salaires bruts, la cotisation mensuelle et le montant cumulatif de la cotisation syndicale depuis le début de l'année.

8.03 Nonobstant toute autre disposition de cette convention, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui est expulsé du syndicat.

8.04 Les formules d'impôt fédérales et provinciales indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisations syndicales.

8.05 Dans le cas d'arbitrage pour l'application du présent article, la partie qui succombe paie la totalité des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE 9 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

9.01 a) Sauf pour l'équipe de nuit et sauf pour le département des produits laitiers, l'horaire normal de travail de tout salarié régi par la présente convention s'étale entre deux heures et demie (2½)

avant l'ouverture de l'établissement et quinze (15) minutes après la fermeture.

b) La semaine normale de travail de tout salarié régulier régi par la présente convention collective est de quarante (40) heures par semaine à être effectuées en cinq (5) jours ouvrables et ne doit pas excéder dix (10) heures par jour.

À compter du 1er juillet 1986, la semaine normale de travail de tout salarié régulier régi par la présente convention collective sera de trente-neuf (39) heures par semaine à être effectuées en cinq (5) jours ouvrables et ne doit pas excéder dix (10) heures par jour.

Ces heures de travail sont continues.

9.02

Cédule des salariés à temps partiel:

a) Les salariés à temps partiel fourniront à l'employeur une liste de disponibilité aux dates suivantes: les 1er novembre, 1er février, 1er mai et 1er août de chaque année. Cette liste de disponibilité vaudra pour trois (3) mois et servira de base à la confection des cédules de travail pour tous les cas où il y aura lieu d'effectuer un changement à l'horaire régulier. Les salariés à temps partiel seront alors cédulés en fonction de leur ancienneté et de la disponibilité transmise à l'employeur.

Nonobstant le paragraphe précédent, il sera possible pour les étudiants de soumettre une liste de disponibilité amendée pour la période du 15 décembre au 31 janvier, et ladite liste de disponibilité devra être soumise au plus tard le 10 décembre de chaque année.

b) Les salariés à temps partiel seront cédulés pour un minimum de quatre (4) heures. Cependant, le présent article ne s'applique pas au salarié cédulé pour remplacer les dîners, soupers ou pauses-café. De plus, les emballeurs pourront être cédulés pour un minimum de trois (3) heures.

c) Les heures de travail qui deviendront disponibles au-delà de la situation actuelle ou suite à un départ seront offertes par ordre d'ancienneté et de disponibilité.

d) En cas de réduction des heures, l'employeur offrira aux salariés les heures disponibles en fonction de leur ancienneté et de leur disponibilité.

e) Le salarié qui se déclare non disponible sans motif raisonnable contrairement à la liste de disponibilité qu'il a fournie et ce, à plus de trois (3) reprises à l'intérieur de trois (3) mois, verra sa disponibilité disparaître pour la ou les journées pour lesquelles il n'a pas été disponible et ce, pour une période de deux (2) mois.

9.03

Le salarié est avisé le vendredi avant 16h00 de son horaire de travail pour la semaine suivante, par affichage dans un endroit bien en vue. Copie est remise au délégué de magasin.

À défaut d'avis ou d'affichage, le salarié conserve le même horaire pour la semaine suivante.

Des changements peuvent être apportés à l'horaire de travail de la façon suivante:

1. advenant une réduction des heures de travail, le salarié peut être avisé la veille de la journée programmée;
2. advenant une augmentation des heures de travail, le salarié peut être avisé en tout temps, mais il n'est pas obligé d'accepter une telle augmentation.

9.04

Cédule de travail des salariés réguliers:

Aux fins d'établir la semaine normale de travail de cinq (5) jours, tout salarié régulier doit avoir un (1) jour complet de congé de travail qui doit être pris soit le lundi ou le samedi, à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre l'employeur et le salarié. L'employeur avise le syndicat de toute entente écrite déjà existante, et toute nouvelle entente écrite à cet effet, doit être effectuée entre l'employeur, le salarié et le syndicat.

Le salarié régulier est avisé le vendredi avant 16h00 de son horaire de travail pour la semaine suivante, par affichage dans un endroit bien en vue. Copie est remise au délégué de magasin.

À défaut d'avis ou d'affichage, le salarié régulier conserve le même horaire pour la semaine suivante.

Des changements peuvent être apportés à l'horaire de travail, après 16h00 le vendredi après entente entre l'employeur et le salarié.

9.05 Aucun salarié régulier n'est tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine après 18h00, sauf après entente entre l'employeur et le syndicat.

9.06 Tout salarié bénéficiant déjà du samedi comme jour de congé hebdomadaire peut conserver ce même jour de congé pour la durée de la convention collective, sauf dans le département de la viande où la politique actuelle de rotation peut être maintenue pour la durée de la convention.

9.07 Aucun salarié n'est tenu de travailler plus d'une (1) journée de dix (10) heures par semaine, sauf l'équipe de nuit.

9.08 Rotation au comptoir de courtoisie:

La pratique actuelle sera maintenue en ce qui concerne la rotation des salariés au comptoir de courtoisie.

9.09 Période de repas:

a) Salarié à temps partiel:

La période de repas du salarié à temps partiel lorsqu'il y aura droit, sera prise entre 11h30 et 14h30 ou entre 16h00 et 19h00 et sera d'une durée d'une (1) heure non payée à chaque repas.

b) Salarié régulier:

Tout salarié régulier a droit à une (1) heure non payée pour le repas du midi et à une (1) heure

non payée pour le repas du soir lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

L'heure de repas est établie de la façon suivante:

- i) pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 11h30 ni se terminer après 14h00;
- ii) pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 16h30 ni se terminer après 18h30.
- iii) il doit y avoir un écart d'au moins trois (3) heures entre la fin de la période de repas du midi d'un salarié et le début de sa période de repas du soir.

9.10

Personnel de nuit:

a) L'employeur peut organiser une équipe de nuit dont l'horaire de travail se situe en tout ou en partie à l'extérieur de la semaine normale de travail prévue à 8.01 et lui faire exécuter tout travail jugé utile, à l'exception de la vente. L'horaire de l'équipe de nuit est établi par l'employeur et communiqué par écrit au syndicat. Les heures normales de l'équipe de nuit ne peuvent cependant pas dépasser dix (10) heures par jour, ni quarante (40) heures par semaine pour la première année de la convention collective et trente-neuf (39) heures par semaine pour la deuxième année de la convention collective.

Tout salarié de l'équipe de nuit a droit à une majoration de soixante-dix cents (\$0.70) l'heure en sus de la rémunération qu'il gagnerait dans sa classification le jour. Les heures de travail cédulées sont continues et comprennent deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes ainsi qu'une période de repas de trente (30) minutes payées.

Toute heure travaillée par un salarié de l'équipe de nuit au début de son quart régulier de travail et qui empiète sur un dimanche ou un jour chômé

et payé, ne sera pas considérée comme du temps supplémentaire.

9.11 Le transfert de l'équipe de jour à l'équipe de nuit se fera sur une base volontaire, et advenant qu'il n'y ait aucun volontaire, l'employeur assigne le ou les salariés détenant le moins d'ancienneté dans le département déterminé, après un avis de quinze (15) jours au salarié assigné et au syndicat.

9.12 **Temps supplémentaire:**

Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine normale de travail et de la cédule du salarié régulier concerné, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal, majoré de cinquante pour cent (50%), sauf s'il y a entente entre l'employeur et le salarié conformément au troisième alinéa de l'article 8.03 b).

Le temps supplémentaire doit être approuvé par l'employeur ou son représentant.

9.13 Le temps supplémentaire est distribué équitablement, en rotation selon l'ancienneté, aux salariés du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Cependant, pour raison valable, le salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire, et faute de volontaires, le temps supplémentaire sera imposé au salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

9.14 Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de huit (8) heures par semaine en temps supplémentaire.

9.15 Tout travail effectué un dimanche, sera rémunéré au taux double.

9.16 Tout travail effectué par un salarié à temps partiel au-delà de la journée normale ou de la semaine normale de travail, sera également considéré comme temps supplémentaire et rémunéré conformément aux dispositions de l'article 9.12.

9.17

Période de repos:

Salarié à temps partiel:

Dès qu'un salarié à temps partiel a travaillé quatre (4) heures ou plus dans une même journée, il a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire. Si ce salarié à temps partiel a travaillé plus de six (6) heures dans une même journée, il a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, sans perte de salaire.

Aucune période de repos n'est accordée au salarié à temps partiel les jeudis et vendredis soirs après 17h00 à moins que ledit salarié ait débuté son travail à 16h00 ou avant.

9.18

Période de repos:

Salarié régulier:

Le salarié aura le droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour une pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de sa première demi-journée de travail et une seconde pause de quinze (15) minutes vers le milieu de sa deuxième demi-journée de travail.

Tout salarié devant travailler deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise avant le début des heures supplémentaires.

Advenant que cette période de repos n'ait pu être prise, elle sera payée au salarié.

À toutes les deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire effectuées le même jour, le salarié a droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Ces périodes de repos sont prises avant le début des heures supplémentaires.

ARTICLE 10 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

10.01 a) Tout salarié régulier a droit aux jours de fêtes chômés et payés suivant:

- Jour de l'An
- 2 janvier
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard des Ormeaux
- Fête Nationale
- La Confédération
- Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- Jour de Noël
- 26 décembre.

b) Tout salarié à temps partiel recevra .004 de son salaire des douze (12) mois précédents la fête, comme paiement de cette fête.

c) Tout salarié à l'emploi de l'employeur en date de la signature des présentes a droit à un congé mobile d'une journée par année pour la durée de la convention collective.

Si un salarié n'a pas pris son congé mobile dans l'année, celui-ci lui sera remboursé dans le mois suivant le 1er juillet 1986.

10.02 Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie du salarié régulier.

10.03 Lorsqu'un des jours de fête chômés et payés ci-haut énumérés coïncide avec un jour ouvrable, il doit être payé. S'il survient pendant les vacances d'un salarié, ou pendant sa journée de congé hebdomadaire ou un dimanche, celui-ci ne perd pas ce congé, mais il aura le choix entre recevoir une journée additionnelle de congé ou de salaire à son taux régulier. Si le salarié choisit de recevoir une journée additionnelle de congé, celle-ci doit être prise dans les quinze (15) jours suivant la fête.

10.04 Pour chaque jour de fête chômé et payé, la semaine normale de travail est réduite de huit (8) heures, dans le cas d'un salarié régulier et du nombre

d'heures habituellement travaillées dans le cas d'un salarié à temps partiel. Dans le cas d'un salarié de l'équipe de nuit, la semaine normale de travail est réduite de dix (10) heures.

10.05 Pour avoir droit au paiement des jours de fête chômés et payés mentionnés à l'article 9.01, le salarié devra être présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de fête chômé et payé, sauf s'il bénéficie d'un permis d'absence, s'il est alors mis à pied depuis moins de sept (7) jours de calendrier ou s'il est en congé de maladie depuis moins d'un (1) mois de calendrier.

Sur demande de l'employeur dans le cas d'abus répétés de la part d'un salarié, et nonobstant les dispositions de l'article 12.03 de la présente convention, le salarié est tenu de produire un certificat médical attestant sa maladie.

10.06 Pour tout salarié qui accepte de travailler l'une de ces fêtes chômées et payées, tout travail exécuté cette journée sera rémunéré à taux double en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 11 VACANCES PAYÉES

11.01 Tout salarié a droit à une période de vacances annuelles payées dont la durée est déterminée comme suit:

a) une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, s'il a moins d'une année de service au 30 avril et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence;

b) deux (2) semaines de vacances s'il a plus d'une année de service continu au 30 avril;

c) trois (3) semaines de vacances s'il a quatre (4) ans ou plus de service continu au 30 avril;

d) quatre (4) semaines de vacances s'il a neuf (9) ans ou plus de service continu au 30 avril.

- 11.02 Tout salarié régulier qui a plus d'un (1) an de service continu au 30 avril et qui a été présent au travail pour un minimum de six (6) mois au cours de la période de référence, sauf dans le cas d'absence pour accident de travail ou d'absence pour avoir agi comme juré conformément à l'article 19.08, recevra comme paie de vacances au moins l'équivalent du salaire réel qu'il gagne au moment de la prise de vacances.
- 11.03 Tout salarié régulier qui ne respecte pas les exigences prévues à l'article précédent sera payé au pourcentage (4%, 6%, 8%) du salaire brut gagné du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 11.04 Tout salarié qui laisse son emploi ou qui est congédié ou mis à pied reçoit, lors de son départ, le montant de salaire de vacances qu'il aura accumulé à la date de sa terminaison d'emploi. Le montant de salaire sera basé sur le pourcentage (4%, 6%, 8%) de son salaire gagné depuis le 1er mai jusqu'à la date de sa terminaison d'emploi.
- 11.05 Les salariés à temps partiel ont droit aux semaines de vacances prévues à l'article 11 de la convention selon leur ancienneté, mais ils seront payés au pourcentage (4%, 6%, 8%) du salaire brut gagné du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 11.06 **Période de référence:**
- La période de référence pour les vacances annuelles s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 11.07 Le paiement de chaque période de vacances sera fait sur un chèque séparé et sera remis en même temps que la dernière paie précédant le départ du salarié pour chaque période de vacances.
- Dans le cas du décès du salarié, l'employeur versera aux héritiers légaux du salarié une somme égale à l'indemnité de vacances acquise au moment de

son décès, l'indemnité étant basée sur le pourcentage de son salaire gagné depuis le 1er mai jusqu'à la date de son décès.

11.08

Période normale et ordonnance de vacances

a) La période normale de prise de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de chaque année, sauf pour la période du 1er décembre au 4 janvier. Tout salarié a toutefois le droit d'exiger de prendre ses vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté dans chaque département. Une fois préparée, l'ordonnance des vacances doit être affichée bien en vue au plus tard le 15 avril. Les dates individuelles de vacances peuvent être changées par entente mutuelle entre l'employeur et le salarié concerné.

b) À tout salarié régulier qui en fait la demande, l'employeur accorde un congé sans solde d'au plus une (1) semaine qu'il pourra ajouter à ses vacances.

c) Entre le 15 mai et le 15 septembre, un salarié peut exiger de prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives incluant la semaine de congé sans solde à 11.08 b). En dehors de cette période, un salarié peut prendre la totalité ou une partie de ses semaines de vacances à une date convenue entre lui et l'employeur.

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

12.01

Tout salarié régulier aura droit à des congés sociaux dans le cas de décès d'un proche parent, de naissance ou d'adoption d'un enfant et de mariage. Dans de tels cas, le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire selon les modalités prévues au présent article. Il est entendu que le salarié doit aussitôt que possible aviser son employeur du motif et de la durée de son absence.

a) L'employeur convient de payer au salarié absent pour décès:

- cinq (5) jours de congé dans le cas du décès de son conjoint de droit ou de fait, ou d'un enfant;
- trois (3) jours de congé dans le cas du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur;
- deux (2) jours de congé dans le cas du décès d'un beau-parent ou d'un grand-parent;
- un (1) jour de congé dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une bru, d'un gendre;

à être pris entre la date du décès et le jour des funérailles.

b) Dans le cas de la naissance d'un enfant du salarié ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours ouvrables chômés et payés.

c) Dans le cas du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un père ou d'une mère du salarié, le jour ouvrable chômé et payé.

d) Dans le cas du mariage du salarié régulier, trois (3) jours ouvrables chômés et payés et deux (2) jours sans solde.

Le salarié qui se marie aura priorité quant au choix de ses vacances et ce, sans égard à son ancienneté.

e) Si les funérailles ont lieu à une distance excédant deux cents (200) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à un jour additionnel de congé sans solde.

Il est entendu que seuls les jours ouvrables normalement cédulés coïncidant avec ces périodes de congé seront payés. De plus, le salarié doit aussitôt que possible, aviser son employeur du motif et de la durée de son absence. De plus, pour obtenir le paiement du congé prévu dans le cas du décès ou d'un mariage, le salarié doit assister aux funérailles ou au mariage concerné.

f) Le salarié à temps partiel aura droit aux congés spéciaux prévus au présent article que dans la mesure où ces jours ouvrables cédulés coïncident avec la période de congé.

ARTICLE 13 CONGÉ DE MATERNITÉ

13.01

1. La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

2. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais.

L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

3. Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité sans solde, elle peut bénéficier des dispositions de congé de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie sujets aux dispositions applicables contenues au contrat d'assurance groupe en vigueur à ce moment.

4. La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-deuxième (42e) et la cent cinquantième (150e) journée suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.

5. Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail à moins qu'il y ait entente préalable contraire.

6. La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an. L'ancienneté de la salariée qui prolonge son congé de maternité est maintenue et ne s'accumule que pour les fins des clauses non monétaires, c'est-à-dire pour fins de mise à pied et de rappel.

ARTICLE 14 CONGÉS DE MALADIE

14.01 a) Tout salarié régulier qui, le 1er janvier de chaque année, a un (1) an de service continu, a droit à un crédit de soixante-quatre (64) heures de congé maladie non cumulatives pour la première année de la convention collective, et de soixante-douze (72) heures de congé maladie non cumulatives pour la deuxième année de la convention collective.

b) Tout salarié régulier qui, le 1er janvier de chaque année, a moins d'une (1) année de service continu, accumule 2/3 de jour de congé maladie par mois jusqu'à concurrence de huit (8) jours pour la première année de la convention collective, et de neuf (9) jours pour la deuxième année de la convention collective.

14.02 L'employeur peut exiger un certificat médical après une absence de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs.

14.03 Le salarié qui n'a pas utilisé tous ses jours de congé maladie au 31 décembre, recevra le paiement desdits jours de congé maladie au plus tard le 28 février de chaque année pour l'équivalent des congés maladie non utilisés.

ARTICLE 15 BONI DE NOEL

15.01 a) Tout salarié régulier qui, au 24 décembre,

a un (1) an et plus de service continu, a droit à un boni de Noel de cent cinquante dollars (\$150.00) pour la première année de la convention collective, et de cent soixante-quinze dollars (\$175.00) pour la deuxième année de la convention collective qui lui sera remis sur un chèque séparé le 24 décembre.

b) Tout salarié à temps partiel qui, au 24 décembre, a un (1) an et plus de service continu, a droit à un boni de Noel de cinquante dollars (\$50.00) pour la première année de la convention collective, et de soixante-quinze dollars (\$75.00) pour la deuxième année de la convention collective qui lui sera remis sur un chèque séparé au plus tard le 24 décembre.

ARTICLE 16 ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 L'employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur. La prime est partagée comme suit: l'employeur cinquante pour cent (50%) et le salarié cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 17 CLASSIFICATIONS

17.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est donnée ci-après et les salaires minima correspondants qui sont prévus à l'annexe des salaires s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail, tel que stipulé dans la présente convention.

1. **Caissier, préposé au comptoir de courtoisie et emballeur chef:**

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à percevoir l'argent provenant des ventes et à exécuter tout autre travail qui est quotidiennement fait par un caissier. L'emballeur chef doit de plus, s'occuper de la surveillance et de la vérification du travail d'un ou de plusieurs emballeurs.

2. **Chef caissier:**

Désigne tout caissier à qui l'employeur attribue en plus de sa fonction principale, la surveillance et la vérification du travail d'un ou de plusieurs caissiers.

3. **Emballeur:**

Désigne tout salarié dont la fonction consiste à assister la caissière ou le caissier, à emballer les commandes des clients, à classer les bouteilles vides et à apporter les commandes à l'auto.

4. **Commis d'épicerie:**

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la majorité des tâches suivantes: la commande, la réception, l'étalage, l'étiquetage, le déballage, l'emballage, l'entreposage, la vente, l'expédition des produits d'épicerie, la mise en vente dans le département d'épicerie.

5. **Épicier en chef:**

Désigne tout salarié, épicier, qui possède plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et qui est le principal administrateur d'un département d'épicerie, sous l'autorité du gérant ou de l'employeur.

6. **Commis aux produits laitiers et surgelés:**

Désigne tout salarié qui est le principal administrateur d'un département de produits laitiers et surgelés, sous l'autorité de l'épicier en chef et qui effectue la majorité des tâches suivantes: la commande, la réception, le déballage, l'étiquetage, l'entreposage, l'étalage et la mise en vente des produits du département.

7. **Commis fruits et légumes:**

Désigne tout salarié dont la principale fonction

consiste à effectuer la majorité des tâches suivantes: la commande, la réception, la préparation, l'étalage, la vente et la commande des fruits et légumes dans un département de fruits et légumes.

8. **Fruitier en chef:**

Désigne tout salarié fruitier possédant plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience, qui est le principal administrateur d'un département de fruits et légumes sous l'autorité du gérant ou de l'employeur.

9. **Boucher:**

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la coupe et la préparation des viandes ainsi que divers travaux connexes dans le département des viandes.

10. **Maître boucher:**

Désigne tout salarié qui possède plus de cinq (5) ans d'expérience comme boucher et qui est le principal administrateur d'un département de boucherie sous l'autorité du gérant ou de l'employeur.

11. **Préposé au comptoir de charcuterie et emballage des viandes:**

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer le pré-emballage de différents produits et à servir la clientèle au comptoir de charcuterie.

12. **Responsable de l'équipe de nuit:**

Désigne tout salarié qui a la responsabilité de coordonner le travail de deux (2) salariés ou plus la nuit et agit sous l'autorité de l'épicier en chef. Le responsable de nuit aura droit à une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine.

13. Assistant-maître boucher:

Désigne tout salarié qui assiste le maître boucher et le remplace en son absence.

14. Assistant-épicier en chef:

Désigne tout salarié qui assiste l'épicier en chef et le remplace en son absence.

ARTICLE 18 SALAIRES

18.01 L'employeur s'engage à respecter les prescriptions de la Loi sur les normes du travail en ce qui a trait aux déductions devant apparaître sur le bulletin de paie.

18.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi midi. Les salariés de l'équipe du soir recevront toutefois leur paie le jeudi soir. Cependant, si le jeudi est une fête chômée et payée la paie est distribuée la veille.

18.03 Si pendant la durée de la présente convention l'employeur décide de créer une nouvelle fonction, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée. À défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 19 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

19.01 Les frais de déplacement encourus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge de l'employeur.

19.02 a) Salarié régulier: deux (2) uniformes correspondant à la taille de la salariée sont fournis par l'employeur pour les salariés de sexe féminin et seront remplacés au besoin.

Pour tous les autres salariés, l'employeur s'engage à maintenir sa politique actuelle en ce qui concerne la fourniture et l'entretien des uniformes.

b) Salarié à temps partiel: un (1) uniforme correspondant à la taille de la salariée est fourni par l'employeur pour les salariés de sexe féminin et sera remplacé au besoin.

Pour tous les autres salariés, l'employeur s'engage à maintenir sa politique actuelle en ce qui concerne la fourniture et l'entretien des uniformes.

19.03

Caisse d'économie:

Les parties conviennent que dans les mois qui suivent la signature de la présente convention collective, les membres du syndicat pourront créer une caisse d'économie à l'avantage des salariés du secteur alimentation.

Sur réception d'une autorisation écrite d'un salarié, l'employeur pourra déduire de la paie de ce salarié, des sommes d'argent dont le montant apparaîtra sur l'autorisation. Les sommes ainsi déduites seront remises mensuellement par l'employeur à ladite caisse d'économie.

19.04

Allocation de souper:

Tout salarié qui travaille au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$) en surtemps après 18h00 a droit à une allocation de cinq dollars (\$5.00) pour le souper.

19.05

Système de contrôle du temps:

En vue de la bonne application des dispositions concernant les heures de travail et le temps supplémentaire, l'employeur installera un système d'enregistrement qui permettra de contrôler l'heure d'arrivée et de départ des salariés. Ceci constituera le seul critère valable pour le paiement du temps supplémentaire. Le salarié pourra vérifier chaque jour les heures de travail et le temps supplémentaire enregistrés à son nom.

Seul le salarié peut pointer sa carte. En cas d'oubli de pointer ou d'erreur, le salarié indique le temps effectué et seul, le gérant ou le propriétaire du magasin peut valider cette carte en y apposant ses initiales.

S'il y a désaccord quant au temps effectué, le salarié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

19.06 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures cédulées la journée de l'accident. De plus, l'employeur doit payer au salarié accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, jusqu'à concurrence des quatorze (14) premiers jours suivant un accident survenu au travail.

Le salarié victime d'un accident de travail et tout autre salarié qui en a connaissance, a l'obligation de rapporter à son supérieur tout accident de travail et ce, dans les plus brefs délais.

L'employeur remet à tout salarié qui en fait la demande un formulaire d'accident de travail dûment rempli quant aux informations qui relèvent de l'employeur.

19.07 **Minimum de paie:**

Tout salarié qui se présente au travail à son horaire régulier, sans avoir été avisé au préalable par l'employeur de ne pas le faire, reçoit une compensation équivalente à quatre (4) heures de son salaire régulier.

19.08 **Fonction du juré:**

Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier.

Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme témoin dans une cause impliquant l'employeur, il recevra la différence entre ses honoraires de témoin et son salaire régulier.

19.09 Lors de la journée de votation aux élections provinciales et fédérales et lors d'un référendum décrété par l'autorité provinciale, l'employeur doit accorder

au salarié le temps qu'il lui faudra de façon à ce qu'il dispose de quatre (4) heures consécutives pour aller voter. S'il doit s'absenter durant ses heures de travail, ce sera sans perte de salaire.

19.10 L'employeur aménage dans son établissement un endroit propre et adéquat que le salarié peut utiliser pendant ses périodes de repos et de repas. Le local doit être adéquatement aéré et chauffé.

ARTICLE 20 PRATIQUES INTERDITES

20.01 Les parties conviennent que ni elles, ni leurs membres respectifs ne pourront exercer quelque discrimination que ce soit à l'endroit de l'une des personnes régies par la présente convention et de considérer comme interdites à toutes les personnes régies par la présente, les pratiques interdites au Code du travail.

ARTICLE 21 PRUDENCE, SÉCURITÉ ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

21.01 Les parties conviennent de coopérer pour assurer la prévention et une protection adéquate conformément à la loi.

21.02 **Équipement de sécurité:**

a) L'employeur fournit gratuitement tout équipement de protection individuelle requis par la loi ou les règlements. Le salarié a l'obligation de porter et d'utiliser l'équipement de sécurité.

b) Tout salarié peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter des travaux dangereux pour sa santé et sa sécurité (sauf si les conditions d'exercice de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé) si après avoir avisé l'employeur, ce dernier n'a pas remédié à la situation dangereuse dans un délai raisonnable, eu égard au danger existant.

21.03 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme aux règlements de la Commission de la santé et de la sécurité

du travail et qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

ARTICLE 22 POLITIQUE DE BALANCE DE CAISSE

22.01 L'employeur établira un système d'évaluation des caissières relativement au déficit et surplus d'argent et en avisera le syndicat.

Aucune retenue ne devra être faite sur le salaire d'une caissière pour argent manquant à la fin d'une journée de travail si la caissière concernée n'a pas l'entière responsabilité de sa caisse.

Pour fins d'application du présent article, avoir la responsabilité entière d'une caisse signifie qu'elle est la seule à y faire des entrées et des sorties d'argent au commencement et/ou à la fin de sa journée ou semaine de travail et que pendant qu'elle s'absente pour les repas ou pour toutes autres causes, sa caisse soit fermée.

22.02 Dans le cas où un salarié serait appelé à transporter des sommes d'argent dans l'exercice de ses fonctions, il devra être accompagné par un autre salarié.

ARTICLE 23 CONGÉ SANS SOLDE

23.01 a) Toute demande de congé sans solde doit être soumise par écrit à l'employeur quatorze (14) jours avant le début du congé demandé.

b) Cette demande doit spécifier les motifs invoqués par le salarié pour l'obtention d'un tel congé, la date du début et de la fin du congé.

c) L'employeur convient de ne pas refuser une telle demande si les motifs invoqués par le salarié sont justifiés et raisonnables, sujets aux dispositions du sous-paragraphe f).

d) Il est entendu que le congé sans solde prévu au présent article est d'une durée maximum d'un (1) an et que le salarié ne pourra occuper un autre

emploi durant ce congé, sans autorisation écrite de l'employeur. Dans le cas d'un congé sans solde de plus de six (6) mois, celui-ci peut être pris n'importe quand, sujet aux dispositions du présent article.

Sauf exception, dans le cas d'un congé sans solde de six (6) mois ou moins, celui-ci ne peut être pris s'il couvre en tout ou en partie les mois de juin, juillet ou août.

e) À la fin de ce congé, en autant que son ancienneté le lui permette, l'employeur reprendra le salarié dans la classification qu'il occupait à son départ; sinon, il exerce son droit d'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.

f) Il est entendu qu'un maximum de deux (2) salariés venant de départements différents pourront bénéficier du congé sans solde en même temps.

g) Le salarié qui jouit d'un congé sans solde en vertu du présent article voit son ancienneté s'accumuler uniquement pour les fins de mise à pied et de rappel. Dans l'éventualité où un même salarié formule plus d'une demande de congé sans solde pendant la durée de la présente convention, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer et d'évaluer si ledit congé doit être accordé.

Les différents paiements dus au salarié régulier dans la présente convention collective seront ajustés et payés au pro rata du temps travaillé (ex.: les vacances seraient alors payées en pourcentage).

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Les mots "changement technologique" signifient toute modification faite par l'employeur dans le travail à exécuter, dans les structures ou mode de fonctionnement de l'entreprise, ou encore toute modification dans l'équipement ou les produits antérieurement utilisés.

24.02 En cas de changement technologique qui peut affecter

les droits des travailleurs ou modifier de façon notable leurs conditions de travail ou de salaire, l'employeur avise le syndicat aussitôt que possible et, si possible, au moins deux (2) mois avant le moment où il a l'intention de l'exécuter.

Au cours de cette période, l'employeur et le syndicat s'entendent sur les moyens que l'employeur devra engager pour protéger les salariés des conséquences désavantageuses qui peuvent en résulter.

24.03

En cas de changement technologique les mesures suivantes s'appliquent:

a) Tout salarié qui doit être déplacé de son poste à cause de ce changement, a droit, suivant son ordre d'ancienneté, de déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté à la condition qu'il puisse exécuter le travail après la période d'initiation prévue à l'article 7.03.

b) Quand le changement technologique exige de nouvelles ou plus grandes compétences ou habilité que celles que possède déjà le salarié, l'employeur doit lui allouer, à ses frais, et sans réduction de salaire, le temps raisonnable pour acquérir ces habilités ou compétences. Ce temps raisonnable sera fixé par le fournisseur de l'équipement occasionnant le changement technologique. Cependant, à l'expiration du délai fixé par le fournisseur, les parties pourront s'entendre afin de le prolonger.

L'absence de réduction des heures de travail tel que prévue au paragraphe précédent est sans préjudice à d'autres motifs qui pourraient justifier une réduction des heures de travail du salarié concerné.

c) Lorsqu'un changement technologique aura pour effect d'entraîner une mise à pied d'un salarié, le salarié visé par ladite mise à pied aura droit à une compensation équivalant à une (1) semaine par année de service jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines. Une semaine représente la moyenne d'heures hebdomadaires travaillées par le salarié concerné durant la dernière année.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION

25.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1er novembre 1985 et restera en vigueur jusqu'au 30 juin 1987.

25.02 Malgré les dispositions de l'article 25.01, la présente convention collective restera en vigueur jusqu'à ce qu'une des deux parties exerce son droit à la grève ou au lock-out conformément au Code du travail ou jusqu'à ce qu'un renouvellement de la convention collective soit intervenu entre les parties la première des deux éventualités.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval ce 19ième jour du mois de novembre 1985.

ALIMENTATION ALLAIRE INC.

**SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU
DÉTAIL DE MONTRÉAL (CSN)**

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Danielle Dufresne
Denis Dufresne

A N N E X E "A"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 mois</u>	<u>12mois</u>	<u>18mois</u>	<u>24mois</u>	<u>30mois</u>	<u>36mois</u>	<u>42mois</u>	<u>48 mois</u>	<u>54 mois</u>	<u>60mois</u>
<u>Caissier et emballeur chef:</u>											
4 novembre 1985	\$240.	\$ 265.	\$ 290.	\$ 315.	\$ 340.	\$ 370.	\$ 400.				
1er juillet 1986	\$260.	\$ 285.	\$ 310.	\$ 335.	\$ 360.	\$ 390.	\$ 420.				
<u>Commis fruits et légumes:</u>											
4 novembre 1985	\$240.	\$ 260.	\$ 280.	\$ 305.	\$ 340.	\$ 375.	\$ 410.				
1er juillet 1986	\$260.	\$ 280.	\$ 300.	\$ 325.	\$ 360.	\$ 395.	\$ 430.				
<u>Préposé au comptoir de charcuterie et emballage des viandes:</u>											
4 novembre 1985	\$240.	\$ 265.	\$ 290.	\$ 315.	\$ 340.	\$ 370.	\$ 400.				
1er juillet 1986	\$260.	\$ 285.	\$ 310.	\$ 335.	\$ 360.	\$ 390.	\$ 420.				
<u>Emballeur:</u>											
4 novembre 1985	\$170.	\$ 180.	\$ 200.	\$ 214.	\$ 228.	\$ 240.	\$257.20				
1er juillet 1986	\$178.	\$ 190.	\$ 210.	\$ 224.	\$ 238.	\$ 250.	\$267.20				

Boucher:

4 novembre 1985	\$200.	\$ 230.	\$ 260.	\$ 300.	\$ 330.	\$ 355.	\$ 370.	\$ 385.	\$ 410.	\$ 430.	\$ 450.
1er juillet 1986	\$220.	\$ 250.	\$ 280.	\$ 320.	\$ 350.	\$ 375.	\$ 390.	\$ 405.	\$ 430.	\$ 450.	\$ 470.

Commis d'épicerie:

4 novembre 1985	\$240.	\$ 260.	\$ 280.	\$ 305.	\$ 340.	\$ 375.	\$ 410.
1er juillet 1986	\$260.	\$ 280.	\$ 300.	\$ 325.	\$ 360.	\$ 395.	\$ 430.

**Commis d'épicerie
responsable de nuit:**

4 novembre 1985	\$250.	\$ 270.	\$ 290.	\$ 315.	\$ 350.	\$ 385.	\$ 420.
1er juillet 1986	\$270.	\$ 290.	\$ 310.	\$ 335.	\$ 370.	\$ 405.	\$ 440.

**Commis aux produits
laitiers et surgelés:**

4 novembre 1985	\$290.	\$ 310.	\$ 330.	\$ 350.	\$ 380.	\$ 410.	\$ 450.
1er juillet 1986	\$310.	\$ 330.	\$ 350.	\$ 370.	\$ 400.	\$ 430.	\$ 470.

Chef caissier:

4 novembre 1985	\$410.	---	\$ 420.
1er juillet 1986	\$430.	---	\$ 440.

Fruitier en chef:

4 novembre 1985	\$420.	---	\$ 450.
1er juillet 1986	\$440.	---	\$ 470.

**Assistant-maître
boucher:**

4 novembre 1985	\$460.		
1er juillet 1986	\$480.		

Maître boucher:

4 novembre 1985	\$475.	---	\$ 500.
1er juillet 1986	\$495.	---	\$ 520.

**Assistant-d'épicerie
en chef:**

4 novembre 1985	\$420.	---	\$ 430.
1er juillet 1986	\$440.	---	\$ 450.

Épicier en chef:

4 novembre 1985	\$445.	---	\$ 470.
1er juillet 1986	\$455.	---	\$ 480.

Nonobstant les échelles salariales prévues à la présente Annexe "A" de la convention collective, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Monsieur Benoit Jean recevra un salaire de \$340.00 par semaine pour toute la durée de la convention collective et l'employeur lui versera un montant forfaitaire de \$500.00 dans le mois suivant la signature de la présente convention;

2. Monsieur Daniel Gravel est intégré à l'échelle des commis d'épicerie six (6) mois et son salaire sera de \$260.00 par semaine à compter de la signature de la présente convention collective;

3. Monsieur Stéphane Desmarais est intégré à l'échelle des commis d'épicerie douze (12) mois et son salaire sera de \$280.00 par semaine à compter de la signature de la présente convention collective;

4. Monsieur Guy Chartrand recevra un salaire de \$550.00 par semaine pour toute la durée de la convention collective et l'employeur lui versera un montant forfaitaire de \$800.00 dans le mois suivant la signature de la convention, et un second montant de \$800.00 dans le mois suivant la date anniversaire de la convention collective;

5. Monsieur Gérald Bourgeois recevra un salaire de \$575.00 par semaine pour toute la durée de la convention collective et l'employeur lui versera un montant forfaitaire de \$800.00 dans le mois suivant la signature de la convention, et un second montant de \$800.00 dans le mois suivant la date anniversaire de la convention collective;

6. Monsieur Pierre Véronneau recevra un salaire de \$475.00 par semaine pour toute la durée de la convention collective et l'employeur lui versera un montant forfaitaire de \$500.00 dans le mois suivant la signature de la convention, et un second montant de \$500.00 dans le mois suivant la date anniversaire de la convention collective;

7. Il est convenu, que le salarié régulier travaillant un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail, sera rémunéré en divisant son salaire à titre de régulier par le nombre d'heures de la semaine normale de travail et en multipliant par le nombre d'heures effectuées;

8. À la signature de la présente convention collective, le salarié toujours à l'emploi est intégré à la nouvelle échelle de salaire qui entre en vigueur à cette date, sauf dispositions contraires.

Il est placé dans sa classification au premier taux qui lui garantit une augmentation minimale de \$20.00 sur son taux hebdomadaire en vigueur au 28 octobre 1985;

9. À compter de la signature, le salarié progresse à l'intérieur de cette échelle à tous les six (6) mois sans égard à son ancienneté.

	1,200 heures	1,400 heures	1,600 heures	1,800 heures	2,000 heures	2,200 heures	2,400 heures
1 ^{er} échelon	\$ 5.00	\$ 5.20	\$ 5.40	\$ 5.60	\$ 5.80	\$ 6.00	\$ 6.20
2 ^e échelon	\$ 5.25	\$ 5.45	\$ 5.65	\$ 5.85	\$ 6.05	\$ 6.25	\$ 6.45

Salariés protégés de l'ancienneté

	1,200 heures	1,400 heures	1,600 heures	1,800 heures	2,000 heures	2,200 heures	2,400 heures
1 ^{er} échelon	\$ 7.25	\$ 7.45	\$ 7.65	\$ 7.85	\$ 8.05	\$ 8.25	\$ 8.45
2 ^e échelon	\$ 7.50	\$ 7.70	\$ 7.90	\$ 8.10	\$ 8.30	\$ 8.50	\$ 8.70

Salariés de l'industrie

	1,200 heures	1,400 heures	1,600 heures	1,800 heures	2,000 heures	2,200 heures	2,400 heures
1 ^{er} échelon	\$ 7.00	\$ 7.20	\$ 7.40	\$ 7.60	\$ 7.80	\$ 8.00	\$ 8.20
2 ^e échelon	\$ 7.25	\$ 7.45	\$ 7.65	\$ 7.85	\$ 8.05	\$ 8.25	\$ 8.45

À la signature de la présente convention collective, le salarié toujours à l'emploi est intégré à la nouvelle échelle de salaire qui entre en vigueur à cette date, sans dispositions contraires.

A N N E X E "B"

ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>500 hres travaillées</u>	<u>1,000 hres travaillées</u>	<u>1,500 hres travaillées</u>	<u>2,000 hres travaillées</u>	<u>2,500 hres travaillées</u>	<u>3,000 hres travaillées</u>
<u>Emballeur:</u>							
4 novembre 1985	\$4.25	\$ 4.50	\$ 5.00	\$ 5.35	\$ 5.70	\$ 6.00	\$ 6.43
1er juillet 1986	\$4.45	\$ 4.75	\$ 5.25	\$ 5.60	\$ 5.95	\$ 6.25	\$ 6.68
<u>Caissier, préposé au comptoir de charcuterie et emballage des viandes:</u>							
4 novembre 1985	\$6.00	\$ 6.63	\$ 7.25	\$ 7.88	\$ 8.50	\$ 9.25	\$ 10.00
1er juillet 1986	\$6.50	\$ 7.13	\$ 7.75	\$ 8.38	\$ 9.00	\$ 9.75	\$ 10.50
<u>Épicier et fruitier:</u>							
4 novembre 1985	\$6.00	\$ 6.50	\$ 7.00	\$ 7.63	\$ 8.50	\$ 9.38	\$ 10.25
1er juillet 1986	\$6.50	\$ 7.00	\$ 7.50	\$ 8.13	\$ 9.00	\$ 9.88	\$ 10.75


À la signature de la présente convention collective, le salarié toujours à l'emploi est intégré à la nouvelle échelle de salaire qui entre en vigueur à cette date, sauf dispositions contraires.

A N N E X E "C"

LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NOM DE L'EMPLOYÉ</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATE D'ANCIENNETÉ</u>	<u>SALAIRE À COMPTER DU 04/11/85</u>
VÉRONNEAU, Pierre	boucher	18/06/76	\$ 475.00
CHARTRAND, Guy	gérant-épicerie	01/09/78	\$ 550.00
BOURGEOIS, Gérald	boucher <i>mar. tu. boucher</i>	08/01/79	\$ 575.00
DION, Richard	emballeur	10/01/79	\$ 6.43
PERREAULT, Christiane	caissière	01/04/79	\$ 400.00
VÉRONNEAU, Réal	emballeur-chef	15/07/79	\$ 370.00
TRUDEAU, Sylvain	commis-épicerie <i>ass. épicerie en chef</i>	01/09/79	\$ 410.00 <i>420.00</i>
BOUCHER, Benoit	emballeur	06/06/80	\$ 6.43
LABBÉ, Sylvain	emballeur	06/06/80	\$ 6.43
DESGAGNÉ, Mario	commis-épicerie	16/07/80	\$ 375.00
LAVOIE, Sylvain	emballeur	05/11/80	\$ 6.43
GAGNÉ, Sylvain	boucher <i>ass. mar. tu. boucher</i>	15/11/80	\$ 430.00 <i>460.00</i>
BENOIT, Jean	emballeur	15/01/81	\$ 340.00
MICHAUD, Alain	commis-prod.lait.	24/01/81	\$ 450.00
MORIN, Pierre	emballeur	07/02/81	\$ 6.43 <i>6.60</i>
DUFORT, Danielle	caissière- <i>chef</i>	13/02/81	\$ 400.00 <i>410.00</i>
DESROCHERS, Guy	commis-viande	15/05/81	\$ 6.63 <i>260.00</i>
DUFORT, Francine	caissière	15/06/81	\$ 400.00 <i>400.00</i>
PÉLOQUIN, Guy	emballeur	05/07/81	\$ 6.43
CANTIN, Fleurette	caissière	02/09/81	\$ 10.00
JETTÉ, Patrice	emballeur	12/12/81	\$ 6.43
RIOPEL, Yvon	commis-épicerie	02/01/82	\$ 280.00
LARUE, Patrick	emballeur	01/06/82	\$ 6.43
ALLAN, Florence	commis-viande	09/06/82	\$ 370.00
CHENEVERT, Liliane	commis-fr. & lég.	25/10/82	\$ 375.00
BOURDEAU, Christiane	caissière	01/11/82	\$ 9.25
PELLETIER, Diane	commis-viande	25/01/83	<i>340.00</i> \$ 340.00 <i>370.00</i>
GRAVEL, Sylvie	caissière	08/05/83	\$ 7.88 <i>340.00</i>
BÉLAIR, Jean	emballeur	10/06/83	\$ 5.78 <i>6.00</i>
GAGNON, Nathalie	commis-viande	01/09/83	\$ 370.00
LAROCQUE, Alain	boucher	27/10/83	\$ 370.00
JULIEN, Manon	caissière	01/11/83	\$ 7.88
DESBIENS, Linda	caissière	01/12/83	\$ 7.25 <i>7.88</i>
DESMARAIS, Stéphane	emballeur-commis	01/12/83	\$ 280.00
GLOBENSKY, Benoit	emballeur	26/01/84	\$ 6.43
BOUCHER, Chantal	caissière	01/06/84	\$ 6.63
PELOFFY, René	emballeur	29/06/84	\$ 4.50
GRAVEL, Daniel	emballeur-commis <i>Commis-épicerie.</i>	01/10/84	\$ 260.00

			<i>Resp. de nuit.</i>
CHARTRAND, Yves	commis-épicerie	27/01/85	\$ 410.00 <i>420.00</i>
BISBAU, Patricia	commis- ^{<i>viande</i>} fr. & lég.	19/02/85	\$ 340.00
ALLAIRE, Stéphane	gérant-fr. & lég.	22/02/85	\$ 420.00
ASSELIN, Gaétane	commis-viande	10/01/85	\$ 8.50 <i>340.00</i>
ST-GERMAIN, Stéphanie	caissière	16/04/85	\$ 6.00
BOIVIN, Carole	caissière	14/05/85	\$ 6.00
OUELLET, Carole	caissière	21/05/85	\$ 6.00
OUELLET, Nathalie	caissière	28/05/85	\$ 6.00
MICHAUD, Dominic	emballeur	01/06/85	\$ 4.50
MORIN, Nicolas	emballeur	01/06/85	\$ 4.50
HART, Leslie-Ann	caissière	03/06/85	\$ 6.00
DESROCHERS, Gilles	emballeur	08/06/85	\$ 4.50
DESMARAIS, Pascal	emballeur	08/06/85	\$ 4.50
DESY, Michel	emballeur	03/07/85	\$ 4.50
DION, Benoit	emballeur	18/07/85	\$ 4.50
MORRONI, Pete	emballeur	18/07/85	\$ 4.50
THIBODEAU, Denis	emballeur	26/07/85	\$ 4.50
LESAGE, Daniel	emballeur	28/07/85	\$ 4.50
<i>Lapointe, Denis</i>	<i>Commis. épicerie</i>	<i>21/03/82</i>	
<i>Lacroque, Gilles</i>	<i>Emballeur</i>	<i>22/01/82</i>	

act


LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: MONSIEUR RÉAL VÉRONNEAU

ET: ALIMENTATION ALLAIRE INC.
(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")

ET: SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DÉTAIL DE
MONTREAL (CSN)
(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

ATTENDU QUE les parties ont dûment négocié l'article 9.05 de la convention collective;

ATTENDU QU'il y a lieu de préciser la portée dudit article quant à monsieur Réal Véronneau;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Nonobstant l'article 9.05 de la convention collective, il est spécifiquement convenu que monsieur Réal Véronneau pourra travailler plus d'un (1) soir par semaine après 18h00;

2. Il est de plus convenu que le temps effectué par monsieur Réal Véronneau durant son deuxième soir ne sera pas considéré comme du temps supplémentaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laval ce 19ième jour du mois de novembre 1985.

ALIMENTATION ALLAIRE INC.

SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU
DÉTAIL DE MONTREAL (CSN)

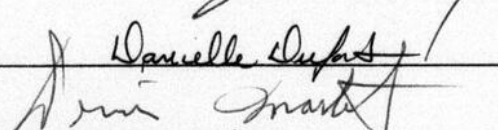
Par: 

Par: 

Par: _____

Par: 

Par: _____

Par: 

~~_____~~ 