

DÉPÔT 26858-01

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 0 3

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

09056-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		H-26858-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-03-01	85-01-10		83-12-01	86-01-02	25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs(seu)s de I.G.A. Léveillé - CSN Att.: Claude Héroux, prés. 158, 7 ^e Rue Noranda, Qué J9X 1Z9	<input type="checkbox"/> Déposant I.G.A. Léveillé 621 rue Murdoch Noranda, Qué J9X 1H4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-01</u> Activité <u>6310 (3)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-24

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

003 (113) RECHERCHE C I

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE I.G.A. LEVELLE (CSN)

CI-APRES APPELE: "LE SYNDICAT"

26858-01

9056-3



ARTICLE 1
DECLARATION DE JURIDICTION

ARTICLE 2
OBJET

ARTICLE 3
DEFINITIONS

ARTICLE 4
OBJET DE CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 5
GÈRE ET LOGEMENT ENTRE

ARTICLE 6
SECURITE SYNDICALE

ARTICLE 7
I.G.A. LEVEILLE

ARTICLE 8
CI-APRES APPELE: L'EMPLOYEUR

ARTICLE 9
ET

ARTICLE 10
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE I.G.A. LEVEILLE (CSN)

ARTICLE 11
CI-APRES APPELE: "LE SYNDICAT"

ARTICLE 12
DUREE

ARTICLE 13
ARTICLE 14

ARTICLE 14
ARTICLE 15

ARTICLE 15
ARTICLE 16

ARTICLE 16
ARTICLE 17

ARTICLE 17
ARTICLE 18

TABLE DES MATIERES

	PAGES
ARTICLE 1	
ACCREDITATION ET JURIDICTION	1
ARTICLE 2	
BUT	1
ARTICLE 3	
DEFINITIONS	1
ARTICLE 4	
DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 5	
GREVE ET LOCK-OUT	2
ARTICLE 6	
SECURITE SYNDICALE	2
ARTICLE 7	
REPRESENTATION SYNDICALE	2
ARTICLE 8	
AFFICHAGE D'AVIS	3
ARTICLE 9	
ANCIENNETE	3
ARTICLE 10	
MISE A PIED	4
ARTICLE 11	
PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	5
ARTICLE 12	
SALAIRES	6
ARTICLE 13	
PRATIQUE DEFENDUE	6
ARTICLE 14	
DISCIPLINE	7
ARTICLE 15	
PAIE	7
ARTICLE 16	
ASSURANCE GROUPE	7

ARTICLE 17	
MINIMUM DE PAIE	8
ARTICLE 18	
UNIFORME	8
ARTICLE 19	
CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	8
ARTICLE 20	
VACANCES PAYEES	9
ARTICLE 21	
FETES CHOMEES ET PAYEES	10
ARTICLE 22	
CONGES SPECIAUX	11
ARTICLE 23	
CONGES PAYES DE MALADIE	12
ARTICLE 24	
SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL	12
ARTICLE 25	
ANNEXES	14
ARTICLE 26	
SECURITE ET SANTE	14
ARTICLE 27	
CONGE DE MATERNITE	15
ARTICLE 28	
CHANGEMENT TECHNIQUE ET TECHNOLOGIQUE	16
ARTICLE 29	
PRIMES ET BONI	16
ARTICLE 30	
DUREE	17
ARTICLE 18 (suite)	
UNIFORME	18

ARTICLE 1 - ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 1.01 La convention s'applique aux salariées(es) décrits dans la certificat d'accréditation émis par le ministère du travail de Québec en date du 24-08-83.
- 1.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les salariées(es) faisant partis de l'unité de négociation aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail ainsi que d'en modifier le contenu.

ARTICLE 2- BUT

- 2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonne relations entre l'employeur et ses salariées représentés par le syndicat et de prévoir une base d'entente concernant les conditions de travail, les taux de salaires et de promouvoir l'efficacité et le service.

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

- 3.01 Employeur: I.G.A. Léveillé
- 3.02 Syndicat: Syndicat des travailleurs(euses) de I.G.A. Léveillé (CSN)

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'union reconnaît que l'administration et la gérance de l'entreprise incombe à l'Employeur, y compris:
- a) le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou facilités de production améliorées;
 - b) d'établir, modifier et amender les règlements et les directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariées;
 - c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - d) d'embaucher, congédier, classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied, discipliner;
 - e) de gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de ses magasins, la nature de son équipement et de ses installations, ses procédés de manutention selon ses objectifs et ses besoins;
 - f) toutes les fonctions de la gérance qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention sont maintenues.

- 4.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention peut-être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs.

ARTICLE 5 - GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les conditions prescrites à l'article 106 du Code du Travail n'aient été observées.
- 5.02 Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salariés a acquis droit à la grève.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du syndicat.
- 6.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.03 L'employeur déduit à chaque paye des gains de chacun de salariés, une somme déterminée par le syndicat représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 6.04 Les sommes déduites seront remises au syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN) 107, 7ième rue Noranda J9X 1Z8
- 6.05 Pour fins d'impôt, l'employeurs doit mentionner sur les états de la rémunération (T-4 et TP-4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 7.01 Un (1) représentants du syndicat, autorisés par ce dernier, de différents départements, et 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 entre l'employeur et ses salariés relatives à des griefs;

REPRESENTATION SYNDICALE (SUITE) ARTICLE 7

2. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom de son représentant et de son substitut et de tout changement qui peut se produire avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 7.02 L'employeur reconnaît également que si le syndicat requiert les services d'un représentant syndicale de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans son établissement pour les fins de négociation, enquête et règlement des griefs après en avoir avisé le directeur général du magasin ou son remplaçant.
- 7.03 Le représentant Syndical devra se conformer aux règlements de l'Employeur et accomplir ses fonctions nuisant le moins possible aux opérations.
- 7.04 a) Un (1) délégué du syndicat, pourra s'absenter de son travail sans solde pour une durée maximum de quinze (15) jours ouvrables par année pour assister au Congrès de la C.S.N., Congrès de la Fédération du Commerce Inc., Congrès du Conseil Central du Nord-Ouest Québécois, Congrès Régionaux de la Fédération, Assemblée générale du Conseil Central.
b) Pour obtenir ces congés, le délégué du syndicat devra aviser l'employeur une (1) semaine à l'avance.
- 7.05 Après entente entre les parties, l'employeur accorde un congé sans solde à un travailleur à la fois, Le salarié concerné conserve l'ancienneté et les privilèges qu'il avait à son départ. Le salarié peut revenir à son ancienne occupation en donnant un avis de cinq (5) jours à son employeur. Toutefois, un congé de cette nature peut être renouvelé si le salarié en avise l'employeur au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01 Le Syndicat peut afficher, après avoir obtenu la permission de l'Employeur, tout document sur un tableau bien en vue dans la salle de repos des salariés que l'Employeur met à la disposition du Syndicat à cette fin.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Un salarié régulier accumule de l'ancienneté après avoir travaillé trente (30) jours. Son ancienneté est alors rétroactive à sa date d'embauchage. Un salarié dont son emploi prend fin durant sa période de probation n'a pas droit au grief.
- 9.02 Le salarié perd son emploi et son ancienneté dans les cas suivants:
- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) Retard de plus de sept (7) jours ouvrables de son rappel par lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue de l'Employeur sans raison valable;

ARTICLE 9- ANCIENNETE (SUITE)

- d) Si un salarié est mis à pied pour plus de douze (12) mois;
- e) Pour une absence de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables ou plus sans raison valable.
- f) Dans le cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié continu d'accumuler son ancienneté pendant une période égale à son ancienneté. Après cette période le salarié conserve son ancienneté.

9.03

Nouveaux postes ou vacants

Dans le cas d'un nouveau poste ou vacant, l'employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit; à la salle de repos des employés;

- a) chaque poste vacant ou nouveau sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables à l'établissement de l'employeur. L'affichage devra fournir les renseignements suivants: titre du poste, taux de salaire, période d'affichage;
- b) Les salariés intéressés à un tel poste peuvent poser leur candidature en signant leur nom sur l'avis affiché durant la période d'affichage.
- c) Dans tous les cas de poste vacant ou d'un nouveau poste, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste. Une période d'essai de trente (30) jours ouvrables lui sera accordé. A la fin de ou avant la fin de cette période le salarié peut retourner à son ancien poste sans pertes de droits ou privilèges. L'Employeur peut aussi retourner le salarié à son ancien poste si ce dernier ne remplit pas les exigences normales du poste.
- d) Si un salarié est absent pour cause de vacances, maladie ou accident ou toute absence autorisée par l'Employeur ou prévu à la convention le représentant syndical peut poser sa candidature à sa place.

9.04

Dans les cas de remplacements temporaire le poste sera offert au salarié le plus ancien à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste. Si personne n'accepte il sera obligatoire par ordre inverse d'ancienneté à moins que le salarié concerné ne puisse remplir les exigences normales du poste.

ARTICLE 10 - MISE A PIED

10.01

l'employeur pourra effectuer des mises a pied et dans ce cas, il informe le ou les salariés affectés, avec copie au syndicat. Les salariés à temps partiel ayant le moins d'ancienneté à pied puis ensuite les salariés réguliers ayant le moins d'ancienneté. Le salarié régulier mis à pied ou dont le poste est aboli déplace le salarié ayant le moins d'ancienneté pour autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10 - MISE A PIED (SUITE)

- 10.02 Tout salarié régulier qui, a terminé sa période de probation a droit à un préavis d'une (1) semaine, si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu et de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- 10.03 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.
- 10.04 Le dernier salarié mis à pied devra être le premier à être rappelé pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 11.01 Constituera un grief au sens de la présente convention, tout différent entre l'employeur, le syndicat et un ou plusieurs salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir au cours de la durée des présentes. Par conséquent, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:
- 11.02
- a) Dans les 15 jours ouvrables de sa connaissance, l'Employeur les salariés ou le syndicat lui-même, seul, avec ou par l'agent de grief du syndicat, soumet le grief à l'employeur ou à son représentant dûment mandaté.
 - b) L'employeur ou son représentant, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, communiquera sa décision par écrit aux personnes qui lui ont présenté leur grief.
 - c) Si la décision écrite de l'employeur, ou de son représentant n'est pas satisfaisante, tout grief pourra être soumis à l'arbitrage conformément au Code du travail en vigueur dans la province de Québec dans les trente (30) jours ouvrables de la réponse de l'employeur.

- 11.03 Les Honoraires de l'arbitre unique sont à part égale.
- 11.04 Toutes décision arbitrale est finale, obligatoire et lie les deux (2) parties.
- 11.05 Dans tous les cas, l'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l'employeur de l'annuler ou de lui substituer toute autre décision qui lui semble juste et équitable dans les circonstances, le tout en conformité avec les dispositions de la convention collective et en outre, de statuer sur le remède à apporter pour corriger la situation et décréter le paiement de toute somme d'argent nécessitée par la décision.
- 11.06 Les délais peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les taux minima de salaires en vigueur sont prévus à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Dans le cas de rétrogradation le salarié rétrogradé touchera le salaire prévu au niveau correspondant de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé ou son salaire actuel, soit le plus élevé des deux. Cependant, il ne pourra toucher un salaire plus élevé que le maximum de sa nouvelle classification.
- 12.03 Les taux de salaires actuels supérieurs aux échelles de salaires de la présente convention ne seront pas réduits lors de la mise en vigueur de la convention collective pour autant que le salarié occupe toujours la fonction pour laquelle ces taux de salaires ont été accordés.
- 12.04 En cas de modification dans une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours des présentes, les deux(2) parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et autres conditions de cette tâche en tenant compte des taux de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord après trente (30) jours de la mise en vigueur de la tâche nouvelle ou modifiée, elle pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention. Toute décision sera rétroactive à la date de la mise en vigueur de la tâche nouvelle ou modifiée.
- 12.05 a) Dans le cas d'un salarié appelé par l'employeur à remplacer temporairement un salarié d'un salaire plus élevé, le salarié remplaçant recevra le salaire de la nouvelle occupation pour le temps de remplacement.
- b) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace au travail dans une classification inférieure à la sienne.
- 12.06 Le salarié promu est payé en fonction du niveau de l'échelle de salaires de sa nouvelle classification qui lui accorde une augmentation de salaire. Ensuite, il continue s'il y a lieu de progresser dans sa nouvelle échelle à tous les trois(3) mois

ARTICLE 12 - SALAIRES (SUITE)

12.06 suite

et six (6) mois selon le cas jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de sa classification.

- 12.07 Dans le cas où un salarié est appelé à remplacer un gérant de département plus de deux (2) jours consécutifs, il reçoit en plus de son salaire régulier, 6\$ par jour et de toute façon, le salarié pourra refuser d'effectuer ce dit remplacement.

ARTICLE 13 - PRATIQUE DEFENDUE

- 13.01 L'employeur s'engage à ne pratiquer aucune discrimination telle que prévue dans la loi habilitante.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

- 14.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, attendu que les mesures disciplinaires doivent être appliquées par l'employeur en suivant une progression, à l'exception -d'une sanction disciplinaire pour cause grave.
- 14.02 Sauf en cas d'infraction grave (dont la preuve incombe à l'employeur), l'employeur convient de ne pas appliquer de suspension ou de congédiement avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins deux (2) fois soit, une (1) fois verbal et une (1) fois par écrit pour la même offense avec copie du syndicat.
- 14.03 L'employeur avisera, par écrit, le syndicat de tout congédiement et suspension dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa décision. Cet avis indiquera toutes les raisons de la mesure disciplinaire prise contre le salarié.
- 14.04 Une réprimande écrite qui date de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée par l'employeur.

ARTICLE 15 - PAIE

- 15.01 Les salaires sont payés à chaque semaine pour la semaine précédente, au plus tard le jeudi. Les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau de paie. S'ils suivent une fête le jeudi, la paie est remise le premier jour ouvrable précédent.

- Nom et prénom du salarié
- Période de paie
- Nombre d'heure d'ouvrage
- Temps supplémentaire
- Salaire brut
- Déduction
- Salaire net

ARTICLE 16 - ASSURANCE GROUPE

- 16.01 L'employeur maintient le régime en vigueur.
- 16.02 En tout temps les parties peuvent demander une rencontre afin d'évaluer la possibilité de changer le régime en vigueur pour un régime plus avantageux en autant que le nouveau régime n'occasionne pas de coût supplémentaire au régime actuel.

ARTICLE 17 - MINIMUM DE PAIE

- 17.01 a) Tout salarié qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier.
- b) Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'entreprise devra fournir un minimum de trois (3) heures à temps et demi. Cependant le salarié appelé à commencer sa journée en dehors des heures normales de travail établies, sauf si ces dites heures sont fixées par les employés entre eux, du consentement du supérieur immédiat et du syndicat, sera payé à temps et demi, selon le temps fait, sans minimum de paie, à la condition qu'il y ait continuité.

ARTICLE 18 - UNIFORME

- 18.01 Tout uniforme ou partie d'uniforme exigé par ~~l'employeur~~ doit être ~~payé~~ par l'employeur ~~celui-ci~~. Si le salarié veut faire remplacer une partie de son uniforme nécessaire à son travail, il doit remettre celle qui est détériorée. L'entretien peut se faire sous différente forme: L'employeur devra fournir le savon pour l'entretien. *au département de la viande*
- 18.02 L'employeur fournira aux caissières, deux (2) couvre-tout ou deux (2) uniformes, selon le cas. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer une partie de l'uniforme, le salarié doit remettre celle qui est détériorée.
- 18.03 L'employeur met à la disposition des salariées assignées au service à l'auto, des vêtements de saison (manteau de pluie et veston d'hiver)
- L'employeur met un veston d'hiver à la disposition des salariées pour la réception des marchandises, et des gants pour les bouchers.

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

- 19.01 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la couronne reçoit son traitement régulier mais doit remettre à l'employeur l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versées à ce titre, si les indemnités ou les honoraires sont supérieurs à son salaire, le salarié conserve la différence.
- 19.02 Un salarié ne peut être tenu responsable lorsqu'il échange un chèque conformément à la politique de l'employeur. Cette politique est trans-

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI (SUITE)

mise par écrit aux salarié concernés.

19.03 Salle de repos

Une salle adéquate pour le repas et les temps de repos est fournie par l'employeur.

Le salarié coopère avec l'employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 20 - VACANCES PAYEES

20.01 L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants. Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril, courant:

- a) Moins d'un (1) an de service à la date de prise des vacances: une (1) journée par mois à quatre pour cent 4% du total du salaire gagné dans l'année jusqu'à un maximum de dix (10) jours.
- b) Plus d'un (1) an: deux (2) semaines de vacances payées au taux régulier de salaire.
- c) Plus de cinq (5) ans: trois (3) semaines de vacances payées au taux régulier de salaire.
- d) Plus de dix (10) ans: quatre (4) semaines de vacances au taux régulier de salaire.
- e) La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu au 30 avril. Cependant un salarié dont l'anniversaire de service est avant le 31 décembre aura droit aux vacances prévues dans la convention après avoir obtenu le service requis pour ses vacances et sera payé conformément aux disposition de cet article.

20.02 Un salarié qui quitte son emploi a droit au paiement des vacances prévues à l'article 20.01 qui précède selon ses années de service. Ce montant est calculé du 1er mai à la date de leur départ, selon leur ancienneté ce qui donne 4%, 6% ou 8% de leurs gains selon le cas tel qu'appli- cable depuis le 1er mai de chaque année.

20.03 La période de vacances privilégiée est du 1er mai au trente (30) septembre à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, et alors il doit aviser l'employeur deux (2) semaines à l'avance. Le choix fait par ancienneté avant le 1er avril. Après cette date, c'est le premier qui avise l'employeur dans le délai précité qui a priorité. Pour les mois de mai, juin, juillet, août et septembre, un maximum de deux (2) semaines peuvent être prise consécutivement.

Le nombre de salariés absents en même temps sera établi en tenant compte de la bonne marche et des besoins du magasin.

20.04 Il est tenu compte de l'ancienneté pour l'attribution des prises de vacances chaque année, une liste des périodes de vacances est affichée au plus tard le trente (30) avril.

- 20.05 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer sa rémunération de vacances.
- 20.06 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs. Advenant un congé chômé et payé durant les vacances d'un salarié, ce dernier pourra reprendre tel congé. Ce congé sera un jour complet de travail précédent immédiatement les vacances, ou à une date choisie par entente mutuelle. Tel choix ne pourra cependant nuire au choix des vacances d'un autre salarié.
- 20.07 Après le premier (1er) mai de chaque année, il ne peut y avoir de changement de date de prise de vacances, à moins d'accord entre les salariés ainsi affectés.
- 20.08 Les salariés réguliers temps complet doivent prendre leurs vacances.

ARTICLE 21 - FETES CHOMES PAYES

- 21.01 L'employeur convient d'accorder les jours de fêtes chômées et payées ci-dessous:
- premier (1er) de l'AN;
 - 2 janvier;
 - lundi de Pâques;
 - Fête de Dollard;
 - St-Jean Baptiste;
 - fête du Canada
 - fête du travail;
 - Action de Grâce;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Anniversaire du salarié.
- 21.02 Dans le cas où un jour de fête chômé et payé coïncide avec un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire, en totalité ou en partie, l'employeur paiera au salarié, en plus de la paye régulière, l'équivalent de la fête chômée et payée ou ce congé sera reporté après entente avec son supérieur immédiat.
- 21.03 Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fête chômés et payés énumérés au paragraphe 21.01 qui précède, sera rémunéré au taux et demi de salaire, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 21 - FETES CHOMEES PAYEES (SUITE)

- 21.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être au travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant ledit congé, sauf dans le cas d'absence autorisée par l'employeur ou par la présente convention collective.

ARTICLE 22 - CONGES SPECIAUX

- 22.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés spéciaux suivants, sans perte de salaire:
- Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
 - Dans le cas du décès du frère, de la soeur, du père et de la mère: trois (3) jours ouvrables;
 - Dans le cas du décès du beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère: un (1) jour ouvrable à condition que le salarié assiste aux funérailles.
 - Dans le cas du décès des grands-parents, grands-parents du conjoint, du gendre, de la bru: le jour des funérailles;
 - A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour ouvrable;
 - A l'occasion du mariage du salarié: un jour ouvrable;
- 22.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat cinq (5) jours avant son départ, sauf dans le cas de décès et de naissance.
- 22.03 Si lors d'une tempête, l'employeur renvoie les salariés il doit payer ces salariés comme s'ils avaient normalement travaillé.

ARTICLE 23 - BONI

- 23.01 L'employeur remet à chaque salarié qui a:
- 3 mois d'ancienneté au 1er décembre à titre de boni, l'équivalent de 1/4 de semaine de paie.
 - 6 mois d'ancienneté au 1er décembre à titre de boni, l'équivalent de 1/2 de semaine de paie.
 - 9 mois d'ancienneté au 1er décembre à titre de boni, l'équivalent de 3/4 de semaine de paie.
 - 12 mois d'ancienneté au 1er décembre à titre de boni, l'équivalent de une (1) semaine de paie.

Pour ce qui est des salariés à temps partiel ces derniers recevront : 2% du salaire gagné dans l'année.

ARTICLE - 24 - HEURE ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 24.01 La semaine normale de travail de tout salarié régi par la présente convention, est de cinq (5) jours ouvrables et ne doit pas excéder trente-neuf (39) heures. Les heures de travail cédulées de toute journée de travail seront continues à l'exception des périodes de repas.
- 24.02 a) Un salarié a droit à deux (2) jours de congé consécutifs (normalement le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi) une fois par quatre (4) semaines d'opération. Les semaines où survient un congé civil ne comptent pas dans la période de quatre (4) semaines d'opération.
- b) Aucun salarié régulier à temps complet n'est tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18h30), pour ce qui est de la période des fêtes soit la semaine précédent Noël un salarié peut être désigné pour travailler 2 soirs dans le cadre de sa semaine régulière de travail à la condition que l'établissement soit ouvert après 18h30 plus de trois (3) jours.
- 24.03 Tout salarié a droit à une heure (1h) pour le repas du midi et à une heure (1 h00) pour le repas du soir lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.
- a) Pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant onze heures (11h00) ni se terminer après quatorze heures (14h00).
- b) Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne soit ni débiter avant seize heures trente (16h30), ne se terminer après dix-neuf heures trente (19h30).
- c) Il doit y avoir au moins deux (2) heures de travail entre le début de la journée de travail et l'heure du dîner. Il doit y avoir un écart d'au moins trois (3) heures entre la fin de la période du repas du midi d'un salarié et le début du repas du soir.
- d) La cédule de travail de chaque salarié est affichée aux endroits habituels au plus tard le vendredi précédent la semaine cédulée. Aucun changement à la cédule ne sera effectué sans le consentement du ou des salarié(es).
- 24.04 a) Tout travaille effectué en plus de la journée ou de la semaine normale de travail du salarié concerné est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal, majoré de cinquante pour cent (50 %)
- b) Le taux normal d'un salarié est établi en divisant le salaire hebdomadaire de l'intéressé par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

ARTICLE 24 - SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL (SUITE)

- 24.04 c) Le temps supplémentaire est distribué équitablement, selon l'ancienneté, aux salariés du rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Cependant pour raison valable, le salarié peut refuser de faire du temps supplémentaire.

- d) Tout travail effectué un dimanche, sera rémunéré au taux double.

Cet article s'applique en tenant compte des dispositions prévues à 17.01 b de la présente convention.

PERIODE DE REPOS

- 24.05 Le salarié aura 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 ($\frac{1}{2}$) de travail et une seconde pause de quinze (15) minutes vers le milieu de sa deuxième demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail.

Tout employé devant travailler trois (3) 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.

ARTICLE 25 - ANNEXES

- 25.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 26 - SECURITE ET SANTE

- 26.01 L'Employeur convient de se conformer à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q.c.S.2.1)

ARTICLE 27 - CONGE DE MATERNITE

- 27.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non payé à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

- 27.02 a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
- b) A partir de la sixième (sixième) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

ARTICLE 27 - CONGE DE MATERNITE (SUITE)

- 27.03 La salariée reprend son travail dans les cent vingt (120) jours suivant l'accouchement. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant un rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 27.04 La salariée a le droit d'obtenir une prolongation de son congé de maternité pour une période supplémentaire de (1) un an sans solde, à la condition qu'elle en fasse la demande avant la fin de son congé prévu à 27.03.
- 27.05 A son retour au travail, la salariée ne perd aucun de ses droits acquis et est rémunérée au même taux qu'elle était rémunérée à son départ majorée de toute augmentation qu'elle aurait obtenue si elle ne s'était pas absentée, le tout en tenant compte des dispositions de la présente convention collective.
- 27.06 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 l'employeur un certificat médical.

ARTICLE 28 - CHANGEMENT TECHNIQUE ET TECHNOLOGIQUE

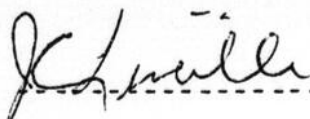
- 28.01 Advenant la mise en application de changement technologique une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignés.
- 28.02 Il est interdit à l'employeur, en toute circonstance, d'utiliser à l'égard de ses employés, le détecteur de mensonges.

ARTICLE 29 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

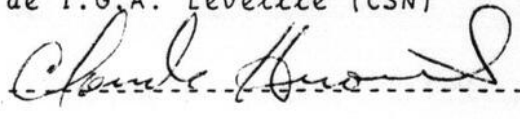
- 29.01 Cette convention collective prend effet à partir du 1er décembre 1983 et se termine le 2 janvier 1986.

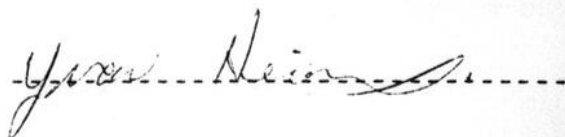
Signé à Noranda, Québec le 01 ^{MARS} ~~Janvier~~ 1984.

I.G.A. Léveillé



Syndicat des travailleurs (euses)
de I.G.A. Léveillé (CSN)





			<u>Salaire présent</u>	<u>1er dec. 83</u>	<u>1er déc. 84</u>
Yvan Gagnon	Nov 79	"A"	\$275.	\$330	6%
Yvon Héroux	août 80	"B"	\$260	\$320	'
RÉjean Pépin	oct. 81	Jr	\$220	\$270	''
Marc Lacroix	fevr 82	Jr	\$210	\$262	''
Collette Lamothe	avril 80	caissier	\$230	\$290	''
Claude Héroux	avril 82	boucher 1	\$400	\$425	''
Carole Juteau	août 80	emballeuse	\$280	\$300	''
Rosaire Poirier	janv 83	boucher 2	\$300	\$302	''

Temps Partiel			salaire présent	1er déc. 83	1er déc. 84
G. Bouffard	sept 82	général	\$5.50	\$5.65	6%
D. Clairmont	avril 80	Général	\$5.00	\$6.70	"
D. Cardinal	janv. 82	caisse	\$5.00	\$6.34	"
C. Levesque	déc. 81	caisse	\$5.00	\$6.34	"
L. Gilbert	août 83	caisse	\$4.00	\$4.60	"
J. Perron	sept 83	caisse	\$4.75	\$5.30	"
D. Fortier	sept 81	caisse	\$4.25	6.34	"
M. Dubois	juill 83	caisse	\$4.25	\$4.95	"
M. Higgins	sept 81	emballeur	\$4.25	\$5.25	"
G. Blanchette	févr 81	emballeur	\$3.90	\$5.25	"
G. Lauzon	sept 82	emballeur	\$4.25	\$5.25	"
L. Lamontagne	sept 81	emballeur	\$3.90	\$5.25	"
A. Higgins	mai 83	emballeur	\$4.25	4.90	"
H. Turgeon	sept 83	emballeur	\$3.55	\$4.57	"
D. Neault	déc. 83	emballeur	\$4.00	\$4.25	"

Salariés réguliers

<u>Classification</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>
<u>Commis "A"</u>								
en vigueur le 1er déc 83	210.00	227.00	244.00	261.00	278.00	295.00	312.00	330.00
en vigueur le 1er janv 85	222.60	240.62	258.64	276.66	294.68	312.70	330.72	349.80
<u>Commis "B"</u>								
en vigueur le 1er déc 83	200.00	217.00	234.00	251.00	268.00	285.00	302.00	320.00
en vigueur le 1er janv 85	212.00	230.02	248.04	266.06	284.08	302.10	320.12	339.20
<u>Commis Jr.</u>								
en vigueur le 1er déc 83	180.00	192.00	205.00	218.00	231.00	244.00	257.00	270.00
en vigueur le 1er janv 85	190.80	203.52	217.30	231.08	244.80	258.64	272.42	286.20
<u>Caissière</u>								
en vigueur le 1er dec 83	180.00	195.00	211.00	227.00	242.00	258.00	274.00	290.00
en vigueur le 1er janv 85	190.80	206.70	223.66	240.62	256.52	273.48	290.44	307.40
<u>Boucher I</u>								
en vigueur le 1er déc 83	260.00	283.00	307.00	330.00	354.00	377.00	401.00	425.00
en vigueur le 1er janv 85	275.60	299.98	325.42	349.80	375.24	399.62	425.06	450.50
<u>Boucher II</u>								
en vigueur le 1er déc 83	240.00	255.00	271.00	287.00	302.00	318.00	334.00	350.00
en vigueur le 1er janv 85	254.40	270.30	287.26	304.22	320.12	337.08	354.04	371.00
<u>Commis-emballeur (viande)</u>								
en vigueur le 1er déc 83	180.00	194.00	208.00	222.00	237.00	251.00	265.00	280.00
en vigueur le 1er janv 85	190.80	205.64	220.48	235.32	251.22	266.06	280.90	296.80

Salarié à temps partielClassificationCommis général

en vigueur le 1er déc 83	4.25	4.60	4.95	5.30	5.65	6.00	6.35	6.70
--------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

<u>Classification</u>	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>	
en vigueur le 1er janv 85	4.51	4.88	5.25	5.62	5.99	6.36	6.73	7.10	
<u>Commis emballeur</u>									
en vigueur le 1er déc 83	4.25	4.57	4.90	5.25					
en vigueur le 1er janv 85	4.51	4.84	5.19	5.57					
<u>Caissier/Caissière</u>									
	<u>Début</u>	<u>3 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>9 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>15 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>21 mois</u>	<u>24 mois</u>
en vigueur le 1er déc 83	4.25	4.60	4.95	5.13	5.30	5.60	5.80	6.05	6.34
en vigueur le 1er janv 85	4.50	4.88	5.25	5.44	5.62	5.94	6.15	6.41	6.72

DEFINITION DE TACHES

- COMMIS REGULIER A: *Coordonnateur dans le département d'épicerie responsable de l'équipe de nuit et de la réception, s'occupe de la mise en tablette.*
- COMMIS REGULIER B: *Seconde le commis A et s'occupe de faire la mise en tablette.*
- COMMIS: *Salarié oeuvrant dans le département de l'épicerie.*
- COMMIS EMBALLEUR:
(aide - caissier) *Tout salarié qui emballe les commandes à la caisse, porte les commandes à l'auto, fait le tri des bouteilles vides, exécute certain nettoyage et aide au remplissage à l'étalage.*
- CAISSIER (IERE): *Désigne tout salarié dont les fonctions principales consistent à recevoir et à enregistrer des argents, faire de l'étalage, de l'emballage et faire les changements de prix en tablette. A la fin de chaque journée, le salarié(e) doit compter sa caisse et le contenu sera remis au préposé.*
- BOUCHER 1
- a) *tout salarié qui travaille normalement dans le rayon des viandes, qui exécute le travail normal d'un boucher.*
 - b) *Remplace le Gérant.*
 - c) *Fait l'inventaire.*
 - d) *En l'absence du Gérant, répartit le travail entre les autres salariées du département des viandes.*
- BOUCHER 2
- a) *Tout salarié qui travaille normalement dans le rayon des viandes et qui exécute le travail normal d'un boucher.*
- EMBALLEUR(EUSE)
COMMIS
(temps plein)(viande) *Fait des commandes, emballe la viande, étampe la marchandise, place la viande dans les étalages, s'occupe du Déli comptoir.*
- COMMIS GENERAL: *Emballe la viande, s'occupe du déli, fait les commandes pour le déli, place la viande dans les étalages ou emballe la viande, service au déli, dans l'épicerie et fruits légumes, fait le tri des bouteilles, emballe les commandes, service à l'auto.*

TEMPS PLEIN	SERVICE	CLASSE
Yvan Gagnon	Nov. 79	Commis A
Yvon Héroux	Août 80	Commis B
Réjean Pépin	Oct. 80 <i>Y.N. ch.</i>	Commis B <i>Junior</i> <i>ph</i>
Marc Lacroix	Fév. 82	Commis Junior
Collette Lamothe	Avril 80	Caissière
Claude Héroux	Avril 82	Boucher 1
Carole Juteau	Août 80	Emballeuse
Rosane Poirier Marta Lebevre <i>Y. H. ch.</i>	Dec. 83	Boucher 2

TEMPS PARTIEL	SERVICE	CLASSE
G. Bouffard	Sept. 82	Générale
D. Clairmont	Avril 80	Générale
D. Cardinal	Janvier 82	Caisse
C. Lévesque	Dec. 81	Caisse
L. Gilbert	Août 83	Caisse
J. Perron	Sept. 83	Caisse
D. Fortier	Sept. 81	Caisse
M. Dubois	Juillet 83	Caisse
M. Higgins	Sept. 81	Commis-emballeur
G. Blanchette	Fév. 81	Commis-emballeur
G. Lauzon	Sept. 82	Commis-emballeur
L. Lamontagne	Sept. 81	Commis-emballeur
A. Higgins	Mai 83	Commis-emballeur
M. Turgeon	Sept 83	Commis-emballeur
D. Nault	Dec. 83	Commis-emballeur

ANNEXE B.

Salariés à temps partiel

La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux salariés à temps partiel régis par la présente convention.

Définition

Salarié à temps partiel: un salarié qui travaille moins de trente neuf heures et trois quart par semaine sera; considéré comme un salarié à temps partiel.

ARTICLE 1 - SECURITE SYNDICALE

- 1.01 Il est convenu que tous les salariés à temps partiel devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 1.02 Tout salarié à temps partiel qui devient membre en règle de l'Union doit signer une carte d'adhésion permettant à l'Employeur d'effectuer le prélèvement des frais d'entrée sur son premier chèque de paie, après une période d'attente de trente (30) jours civils suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 1.03 Tout salarié à temps partiel devra signer une carte d'autorisation permettant à l'Employeur de déduire les colisations à compter de son premier chèque de paie.
- 1.04 L'Employeur remettra les colisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15^e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 1.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux qui soient liées directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE 2 - ANCIENNETE

- 2.01 L'ancienneté de chaque salarié à temps partiel sont établie après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés et sera calculée à compter de la date d'embauchage.
- 2.02 Tout salarié à temps partiel perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- 1 -Départ volontaire;
 - 2 -Congédiement pour cause juste;
 - 3 -Dans le cas d'absence pour maladie ou accident (autre qu'accident de travail) pour une période excédant six (6) mois consécutifs de calendrier;
 - 4 -Dans le cas de refus de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les deux (2) jours

ouvrables suivant la date de ce rappel et ce sans excuse variable;

5 - Dans le cas de mise à pied pour plus de six (6) mois consécutifs;

6 - Si, bien que cédulé, s'il est absent sans donner d'avis, et sans raison valable, pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs;

2.03 Les salariées à temps partiel ont la priorité sur tout poste vacant, parmi les salariées à temps plein à l'intérieur d'une classification d'un département à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté.

2.04 L'ancienneté des salariées à temps partiel sera distincte de l'ancienneté des salariées à plein temps.

2.05 Dans les cas de mises à pied, les salariées à temps partiel précéderont les salariées à plein temps et ces mises à pied se feront dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE 3 - PROCEDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

3.01 Le salarié à temps partiel pourra recourir à la procédure des griefs et d'arbitrage de la convention maîtresse dans le cas de mésentente ou de violation concernant l'interprétation des clauses de la présente Annexe.

ARTICLE 4 - HEURES DE TRAVAIL

4.01 Le salarié à temps partiel peut être programmé sur six (6) jours par semaine. Dans chaque établissement les heures disponibles à l'intérieur des heures prévues pour les salariées à temps partiel sont programmées suivant l'ancienneté en autant qu'ils soient disponibles et qu'ils remplissent les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 5 - VACANCES

5.01 Le salarié à temps partiel qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'a pas une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rénumérés à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.

Le salarié à temps partiel qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a une année de service ou plus pour l'Employeur, a droit aux vacances suivantes:

1 an - 2 semaines, payées à raison de 4% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril.

Corrections à être effectuées à la convention collective conformément aux ententes intervenues.

Article 18. Uniforme

18.01 Concernant le lavage et l'entretien

Cette section d'article s'applique au département de la viande seulement.

Article 24 Heures et semaines de travail

24.03 Changer 1 hr pour 1.15 hr pour le repas du midi.

Annexe B

Définition

Salarié à temps partiel Changer 39 3/4 par moins de 39 hrs

Annexe des salaires

Commis A

en vigueur le 1^{er} décembre 83 36 mois changer 380.00 par 330.00

Caissière

En vigueur le 1^{er} décembre 83

Toute l'échelle doit être modifier pour arriver à 36 mois à 290.00 et faire les concordances.

Commis emballeur viande

En vigueur 1^{er} décembre 83 36 mois changer 270.00 par 280.00 et faire les concordances.

Article 21 Fêtes chômées payées

21.01 Changer anniversaire du salarié par congé flottant, après entente avec l'employeur avec un préavis de 5 jours ouvrables

Y.M.
C.H.
J.R.