

NOM

NO

073064

C.A.E. 6326 NO.CONV. 73054
AFFIL. 6 NB.EMPL. 3
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65200 63
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M14214001
DATE ENR.850204

Archiva

7306-4

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT.86-03-M-180

DOSSIER : M-14214-01

CAS : MD-114-01-86

MONTREAL, le 11 mars 1986

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

SALAISSON PAUL LANDREVILLE INC.
4054, rue Monselet
MONTREAL-NORD (Québec)
H1H 2C5

REQUERANTE

- et -

SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL
DE MONTREAL (CSN)
934, rue Ste-Catherine est
bureau 230
MONTREAL (Québec)
H2L 2E9

INTIME

D E C I S I O N

Le 14 janvier 1986, la requérante dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant la révocation de l'accréditation accordée à l'intimé le 28 novembre 1968 et modifiée les 31 août 1979 et 14 décembre 1982 pour représenter:

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des surnuméraires."

DE:

SALAISSON PAUL LANDREVILLE INC.
4054, rue Monselet
Montréal-Nord (Québec)
H1H 2C5

La convention collective se termine le 31 mars 1986.

A ce jour, aucun avis de négociation n'est parvenu au Ministre du travail, il n'y a eu ni grève ni lock-out.

L'intimé ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 19 février 1986 et versé au dossier l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendu.

CONSIDERANT les dispositions de la Loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la Loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendu;

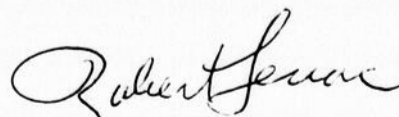
POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la présente requête;

REVOQUE à toutes fins que de droit, l'accréditation accordée à SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL DE MONTREAL (CSN), le 28 novembre 1968 et modifiée les 31 août 1979 et 14 décembre 1982 pour représenter:

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des surnuméraires."

DE: SALAISON PAUL LANDREVILLE INC.
4054, rue Monselet
Montréal-Nord (Québec)
H1H 2C5



Robert Levac
Commissaire du travail

14214-01

Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DEF 7

Dépôt N°: 8411097

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

07306-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14214-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-23	84-10-31		84-04-01	86-03-31	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat de l'Alimentation au Détail de Montréal - CSN 934 Ste-Catherine E., suite 230 Montréal, Qué H2L 2E9	<input type="checkbox"/> Déposant Saison Paul Landreville Inc 4054 rue Monselet Montréal-Nord, Qué H1H 2G5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Denis Martel 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>6315 (8)</u> Affiliation <u>1</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

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
 2. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
 3. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
 4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
 5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	84-11-15

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

003(113)

RECHERCHE

84 OCT 31 14:57
 MONTREAL
 MESSAGES

14214-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: SALAISON PAUL LANDREVILLE
4054, Monselet
Montréal (Québec)
ou ses successeurs,
ci-après appelé l'EMPLOYEUR

ET: LE SYNDICAT DE L'ALIMENTATION
AU DETAIL DE MONTREAL (CSN)
ou ses successeurs,
ci-après appelé le SYNDICAT

huf
MONTREAL
MESSAGE

84 OCT 31 14:57

ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention lie l'Employeur dont le nom apparaît aux présentes et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 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 rayon. 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 et le surnuméraire.

ARTICLE II - BUTS GENERAUX

- 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.
- 2.03 Définition des termes

a) Employeur - désigne toute personne déjà reconnue comme tel 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.

b) Gérant - désigne toute personne dirigeant une entreprise 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, c'est-à-dire pour plus de dix-neuf heures trente (19:30) par semaine, une même fonction couverte par la présente convention.

c) Salarié - désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, c'est-à-dire qui travaille plus de dix-neuf heures trente (19:30) par semaine pour l'Employeur moyennant rémunération.

d) Salarié régulier - désigne tout salarié qui a complété sa période de probation telle que définie à l'article 6.02 des présentes et qui travaille plus de dix-neuf heures trente (19:30) par semaine pour l'Employeur.

e) Salarié surnuméraire - désigne toute personne travaillant dans une entreprise assujettie à la présente convention en surplus du personnel de l'unité de négociation, durant certaines périodes de pointes périodiques, pour une durée totale ne devant pas excéder dix-neuf heures trente (19:30) par semaine. Un salarié surnuméraire n'est pas régi par la présente convention.

f) Mise à pied - une mise à pied signifie toute abolition ou réduction à moins de dix-neuf heures trente (19:30) par semaine.

g) Le genre masculin étant employé aussi 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 III - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS

3.01 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 démissions et de réglementer l'ordre, la discipline et l'efficacité du travail des salariés.

3.02 Droits du Syndicat

a) L'Employeur régi par la présente convention reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés des établissements assujettis à la présente convention pour les fins de la négociation, de l'application ou de l'administration de ladite convention.

b) L'Employeur régi par la présente convention reconnaît au Syndicat, dans les limites établies à la présente convention, le droit d'intervenir au nom de ses membres dans la discussion et le règlement de toute plainte et grief concernant les salaires, les heures et les conditions de travail, pourvu que ladite intervention syndicale soit faite, conformément à la procédure de règlement des plaintes et griefs prévue aux présentes.

- 3.03 L'Employeur régi par la présente convention convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat toute 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.

- 3.04 a) Le délégué de magasin qui a reçu une plainte ou un grief a droit de faire, pendant les heures de travail, l'enquête et l'étude requises par tel grief ou telle plainte et de rencontrer à cet effet le ou les salarié (s) concerné (s) sans perte de salaire pour ces derniers ou le délégué.

b) 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.

- 3.05 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, dans un établissement de plus de dix (10) salariés, ou au plus un (1) à la fois, dans un établissement de dix (10) salariés et moins, pourront s'absenter pour les mêmes fins, après avoir donné un avis écrit de trois (3) jours à l'Employeur.

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.

- 3.06 Le Syndicat affiche sur les tableaux fournis par l'Employeur et à la vue des salariés, tout avis concernant les activités du Syndicat.
- 3.07 Le Syndicat affiche son effigie à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous.

ARTICLE IV - COLLABORATION MUTUELLE

4.01 Règlements et mesures disciplinaires

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Tout salarié désirant voir son dossier disciplinaire doit faire une demande à son gérant qui devra y donner suite dans les quarante-huit (48) heures.
- g) Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre un salarié si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de six (6) mois.

4.02 Ni grève, ni contre-grève

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 V - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01 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:

5.02 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 à l'Employeur 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.

Cependant le ou les salariés ou le Syndicat peut, dans les six (6) mois de la naissance des faits, faire un grief relativement au paiement de son salaire ou de tout autre avantage monétaire prévu à la présente.

L'employeur 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.

c) 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.

5.03 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 la date du congédiement.

5.04 Arbitrage

a) La partie désireuse de soumettre un grief à l'arbitrage doit le faire par écrit dans le délai imparti 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) M. Claude Desrosiers.

2) M. 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. A 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) Décisions finales

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. Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le Ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt.

d) Honoraires et frais

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

5.05 Validité du grief

A 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.

Les parties peuvent en tout temps prolonger, par entente écrite, les délais limites prévus par l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée du service continu accumulé par ce salarié dans un établissement appartenant à l'Employeur.

b) Expérience

Par ailleurs, lorsque dans la présente convention on réfère à l'expérience du salarié le terme "expérience" déborde les cadres de l'ancienneté et englobe la durée totale de l'expérience acquise par ce salarié dans une fonction déterminée comportant des exigences normales semblables, au service d'autres employeurs. La preuve de cette expérience acquise incombe au salarié.

A cet égard, il est convenu que l'expérience qui sera déclarée par le salarié lors de sa demande d'emploi et qui sera reconnue par l'Employeur lors de son engagement ne pourra être contestée par la suite.

De plus, les parties conviennent de reconnaître un minimum de six (6) mois d'expérience au salarié ayant complété un cours de formation dans son métier dans une école reconnue par les parties et un minimum de six (6) mois d'expérience également à un caissier ou un livreur ayant occupé un emploi comportant des exigences normales semblables, ailleurs que dans l'alimentation, pour une période d'au moins six (6) mois.

c) L'Employeur s'engage à fournir, le 30 juin et le 31 janvier de chaque année, au Syndicat, la liste complète de ces salariés comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, le nombre d'heures de travail par semaine, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service.

6.02 Période de probation

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours de calendrier s'il a moins de deux (2) ans d'expérience ou trente (30) jours de calendrier s'il a deux (2) ans ou plus d'expérience dans l'occupation pour laquelle il est embauché. Une fois la période de probation ci-haut mentionnée complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date de son ancienneté correspond à celle de son embauchage.

6.03 Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, le salarié jouit de tous les droits et privilèges prévus dans la présente convention, sauf en ce qui a trait au transfert, mise à pied, suspension ou renvoi.

6.04 Perte du droit d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté quand:

1. Il quitte volontairement son Employeur; le salarié peut révoquer sa décision dans les trois (3) jours suivant sa démission;
2. Il est congédié pour juste cause;
3. Il est mis à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an;
4. Après une absence continue de deux (2) ans ou plus pour maladie ou accident, les parties en conviennent.

6.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie, un accident ou une mise à pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an.

6.06 Lors d'un rappel au travail, le salarié sera réembauché à la condition d'avoir, dans les trois (3) jours de la réception d'une demande écrite de rappel, expédiée à la dernière adresse fournie par le salarié et copie au Syndicat, communiqué son intention par écrit de retourner au travail, et de s'y être rapporté dans les sept (7) jours suivants.

6.07 Poste vacant

Dans tous les cas de poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste après une période d'initiation de vingt-et-un (21) jours.

Exceptionnellement pour les postes de boucher et de fruitier, l'Employeur ne sera pas tenu d'accorder le poste ainsi que la période d'initiation prévue au paragraphe précédent, s'il apparaît évident au départ que le ou les applicants ayant le plus d'ancienneté ne possèdent les connaissances suffisantes du métier et les aptitudes pour rencontrer les exigences normales du poste.

6.08 Ordre de préséance

Ce droit d'ancienneté sera reconnu dans l'ordre de préséance suivant:

1. D'abord les salariés du rayon de l'établissement concerné;
2. Ensuite les salariés de l'établissement concerné.

6.09 Pour fins d'application de l'article 6.08, il y six (6) rayons:

1. Caisse
2. Epicerie
3. Fruits - légumes
4. Livraison
5. Viande
6. Produits laitiers

Ce dernier rayon sera reconnu seulement lorsque dans un établissement, les produits laitiers, surgelés, de boulangerie et de pâtisserie requièrent les services d'un salarié à plein temps.

6.10 Procédure d'affichage

Dans tous les cas où un poste devient vacant pour une période de plus de vingt-et-un (21) jours, ainsi que lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur convient de procéder par affichage. L'avis d'affichage doit mentionner le titre du poste, la description des responsabilités et le salaire offert.

L'Employeur ne sera pas tenu d'afficher pour remplacement temporaire pour vacances.

L'avis d'affichage sera placé sur un tableau désigné à cet effet ou à un endroit bien en vue pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation inscriront leur nom au bas de l'avis d'affichage dans le délai de trois (3) jours prévu au paragraphe précédent.

Les parties conviennent qu'en cas d'absence d'un salarié, son application puisse être faite par l'intermédiaire du délégué syndical ou de tout autre

salarié autorisé par l'applicant dans les délais prévus au paragraphe précédent.

Au plus tard trois (3) jours ouvrables après la fin de l'affichage, l'Employeur doit afficher le nom du ou des candidat (s) choisi (s) et transmettre au Syndicat copie de l'avis d'affichage incluant l'inscription des applicants ainsi que le nom du candidat choisi.

Durant la période de temps prévue à cet article, l'Employeur aura le droit de faire les assignations temporaires nécessaires dans les circonstances en conformité avec les dispositions prévues à l'article 6.16.

6.11 Préavis

Tout salarié a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied. Le salarié n'est pas tenu de travailler sa période de préavis et reçoit quand même son plein salaire pour ladite période, dans le cas où il ne se prévaut pas de l'article 6.17. De même tout salarié qui veut quitter le service de son Employeur doit donner un même préavis.

6.12 Mise à pied pour changement technologique

a) Définitions

Changement majeur dans les méthodes d'opération d'un rayon par l'introduction de nouvelles machines ou méthodes qui a pour effet d'entraîner des mises à pied ou de rendre incapable un ou plusieurs salariés de remplir leurs fonctions.

b) Indemnité de fin d'emploi

1. Tout salarié mis à pied pour un changement technologique a droit à un avis d'un (1) mois de calendrier quelle que soit son ancienneté.

2. Si l'Employeur doit procéder à des mises à pied suite à un changement technologique, ces mises à pied seront effectuées selon les modalités prévues à la clause générale des mises à pied.

3. Si suite à l'application des modalités de mises à pied, un ou des salariés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté sont effectivement mis à pied par suite de changements technologiques, ce ou ces salariés bénéficiera (ont) d'une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté au sens de la présente convention collective jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) semaines, en autant que ce ou ces salariés reconce (nt) à se prévaloir des dispositions contenues à l'article 6.13 et/ou renonce (nt) à ses droits de rappel au travail.

6.13 Conditions de la mise à pied

Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le rayon 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 rayon, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.

Le salarié qui se prévaut de la procédure prévue au présent article sera rémunéré suivant le taux fixé pour le poste du salarié qu'il a déplacé en conservant toutefois les avantages ou bénéfices reliés à l'expérience qui lui était reconnue et à l'ancienneté qu'il avait acquise au moment du déplacement.

- 6.14 Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions de tout cet article, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche ou la qualification d'un candidat, est sujette à la procédure de règlement des plaintes et griefs prévue à la présente convention.
- 6.15 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande ou à la connaissance de l'Employeur, pour plus d'une journée consécutive ou pour plus d'une journée dans la même semaine une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire correspondant à son échelon de celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.

Dans tous les cas de remplacement temporaire entraînant une promotion ou un salaire supérieur, l'Employeur devra offrir le poste en fonction de l'ancienneté parmi les salariés de la classification immédiatement inférieure à moins que le ou les salariés ayant le plus d'ancienneté ne puisse (nt) remplir les exigences normales du poste.

- 6.16 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier de façon substantielle une fonction existante, l'Employeur s'entend avec le Syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction concernée. A défaut d'entente, le cas est soumis à l'arbitrage.
- 6.17 Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi, à titre de surnuméraire s'il est qualifié pour un tel emploi, dans l'établissement de l'Employeur. Il conservera son ancienneté et continuera de l'accumuler au prorata des heures travaillées, tout en conservant ses droits acquis.

ARTICLE VII - REGIME SYNDICAL

- 7.01 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.

De même tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son entrée en fonction et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.

- 7.02 Tout représentant officiel du Syndicat ou représentant de magasin, a droit de faire signer des cartes d'adhésion au Syndicat sur les lieux et heures de travail.

7.03 Déductions obligatoires

a) Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, autoriser leur Employeur à déduire de chacune de leur paie hebdomadaire un montant équivalant à la cotisation établie par le Syndicat, et ce, dès la première paie.

b) Le Syndicat remettra à l'Employeur un avis écrit certifiant le montant de la cotisation syndicale établi par l'assemblée générale du Syndicat et une formule de retenue syndicale.

L'Employeur devra y inscrire:

le nom du salarié
son adresse
son numéro de téléphone
sa classification
son salaire régulier.

c) L'Employeur s'engage à retenir de la paie hebdomadaire de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation déterminée par l'assemblée générale du Syndicat et à le remettre au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours du mois suivant.

d) Pour tout retard de plus de trente (30) jours à effectuer la remise des cotisations dues dans les délais prévus au paragraphe 7.03 c) ci-dessus, le montant dû est immédiatement majoré de 5% et de 5% additionnel pour chaque quinze (15) jours de retard additionnel. Cette majoration est entièrement aux frais de l'Employeur.

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

f) 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 VIII - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

8.01 L'horaire normal de travail de tout salarié régi par la présente convention s'étale entre l'heure d'ouverture de l'établissement et l'heure de fermeture.

Toutefois, le salarié, après entente avec l'Employeur, peut travailler à des heures différentes dans le cadre de sa semaine normale de travail.

8.02 a) 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.

b) Le salarié est avisé le vendredi avant seize (16:00) heures de son horaire de travail pour la semaine suivante, verbalement ou par affichage dans un endroit bien en vue.

A 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, après seize (16:00) heures le vendredi après entente entre l'Employeur et le salarié.

- 8.03 a) Aux fins d'établir la semaine normale de travail de cinq (5) jours, tout salarié doit avoir un jour complet de congé hebdomadaire, 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.

Exceptionnellement, s'il est impossible de respecter les dispositions du paragraphe précédent, les parties conviennent de se rencontrer pour étude et décision.

b) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine après 18:00 heures.

c) 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.

d) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus d'une journée de dix (10) heures par semaine.

- 8.04 Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

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

- 8.07 a) Pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débuter avant 11:30 heures ni se terminer après 14:00 heures.

b) Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débuter avant 16:30 heures ni se terminer après 18:30 heures.

c) 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.

8.05 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 huit (8) heures par jour, ni trente-neuf (39) heures par semaine.

Tout salarié de l'équipe de nuit a droit à une majoration de 10% en sus de la rémunération qu'il gagnerait dans sa classification le jour. Les heures de travail cédulées sont continues à l'exception de la période de

repas.

b) 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 rayon déterminé, après un avis de trente (30) jours au salarié assigné et au Syndicat.

8.06 Temps supplémentaire

a) Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine normale de travail et de la cédule du salarié 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 8.02b).

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

b) 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.

c) Un salarié qui accepte d'effectuer plus de huit (8) heures de temps supplémentaire au-delà de sa semaine normale de travail sera rémunéré au taux double, pour tout travail effectué en sus de huit (8) heures.

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

8.07 Période de repos

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.

A 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 IX - FETES CHOMEES ET PAYEES

9.01 a) Tout salarié a droit aux jours de fête chômés et payés suivants:

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

Tout salarié ayant plus de six (6) mois d'ancienneté mais moins de douze (12) mois d'ancienneté aura également droit à un congé mobile par année d'une journée, et tout salarié ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté aura droit à deux (2) congés mobiles par année d'une journée. (Maximum: 2 congés mobiles par année de convention)

b) Le congé mobile sera pris à une date fixée après entente entre l'Employeur et le salarié, mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la demande faite par le salarié.

L'Employeur paiera, au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la date anniversaire de la convention collective, le congé mobile auquel un salarié avait droit et qui n'a pas été pris à la date anniversaire de la convention, le tout au taux en vigueur au moment du paiement.

- 9.02 Ces jours de fêtes chômés et payés n'affectent en rien la paie du salarié régulier.
- 9.03 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.
- 9.04 Pour chaque jour de fête chômé et payé, la semaine normale de travail est réduite de huit (8) heures.
- 9.05 Pour avoir droit au paiement des jours de fêtes chômés mentionnés en 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, s'il est en congé de maladie depuis moins d'un (1) mois de calendrier ou s'il est en congé résultant d'un accident de travail depuis moins de trois (3) mois de calendrier.

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 sur demande de l'Employeur.

- 9.06 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.

De même, tout salarié qui accepte de travailler le 26 décembre ou le 2 janvier, commencera à compter de 13:00 heures et sera payé à taux double pour les heures ainsi travaillées, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE X - VACANCES PAYEES

10.01 Tout salarié a droit à une période de vacances annuelles payée 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 au 30 avril;

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

d) Quatre (4) semaines de vacances s'il a huit (8) ans ou plus de service au 30 avril;

10.02 Tout salarié régulier qui a plus d'un (1) an de service 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 17.11, recevra comme paie de vacances au moins l'équivalent du salaire réel qu'il gagne au moment de sa prise de vacances.

10.03 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.

10.04 Tout salarié régulier 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.

10.05 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.

10.06 L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paie précédant son départ pour 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 (4%, 6%, 8%) de son salaire gagné depuis le 1er mai jusqu'à la date de son décès.

10.07 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 15 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 rayon. 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) La période annuelle de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines du calendrier.

c) A tout salarié 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.

d) Entre le 15 mai et le 15 septembre, un salarié peut exiger de prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives. 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 XI - CONGES SOCIAUX

11.01 Tout salarié 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-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-parent, d'un grand-parent;
- Un (1) jour de congé dans le cas du décès d'une bru, d'un gendre.

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, trois (3) jours ouvrables chômés et payés, et deux (2) jours sans solde.

e) Si les funérailles ont lieu à une distance excédant cent cinquante (150) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à un jour additionnel de congé sans solde.

f) Dans le cas des paragraphes a) et c), 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 concernés.

11.02 Congé-maternité

a) La salariée enceinte a droit à un congé-maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle peut cesser de travailler à compter du septième (7e) mois de sa grossesse.

b) La salariée peut reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le cent cinquantième (150e) jour de calendrier suivant la date de l'accouchement, sauf si la salariée présente à l'Employeur un papier du médecin recommandant à cette dernière de prolonger son congé.

Dans tous les cas, la salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur trente (30) jours avant de retourner au travail.

c) A la suite de son accouchement, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour s'occuper de son enfant. Pendant ce congé, la salariée continue d'accumuler son ancienneté.

Dans un tel cas, la salariée avise l'Employeur dans les quatre-vingt dix (90) jours de la date de son accouchement, de son désir de se prévaloir d'un tel congé, et elle doit, par la même occasion, indiquer la date de son retour au travail.

d) A son retour, la salariée reprend le travail sur son poste habituel et, s'il y a lieu, son retour entraînera la mise à pied du dernier salarié engagé dans la même classification.

ARTICLE XII - CONGES DE MALADIE

12.01 Tout salarié régulier qui, le 1er décembre de chaque année, a un (1) an de service, a droit à un crédit de quatre-vingts (80) heures de congé de maladie non cumulatifs.

12.02 Toutefois, le salarié régulier qui ne satisfait pas aux exigences du paragraphe précédent, a droit à huit (8) heures de congé de maladie non cumulatives par mois de service depuis son embauchage, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures par année de calendrier.

12.03 Toutefois, à la demande de l'Employeur, le salarié est tenu de produire un certificat médical pour les absences de plus de deux (2) jours

ouvrables consécutifs.

- 12.04 Les congés de maladie tels que définis aux paragraphes 12.01 et 12.02 du présent article et qui n'auront pas été utilisés au 30 novembre de chaque année seront payés au salarié sur un chèque spécial, au plus tard le 15 décembre de l'année en cours, au taux régulier du salarié.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le salarié pourra après entente avec son Employeur, ajouter ses jours de maladie non utilisés à sa période de vacances de l'année suivante.

- 12.05 Dans le cas où son emploi prend fin ainsi que dans les cas de mise à pied, le salarié ou ses héritiers légaux, le cas échéant, recevra le paiement des journées de maladies accumulées et non utilisées au moment de son départ au prorata du temps travaillé depuis le début de la période de référence, c'est-à-dire huit (8) heures par mois complet de travail depuis le 1er décembre précédent jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) heures par année.

12.06 Congé sans solde

- a) Toute demande de congé sans solde doit être soumise par écrit à l'Employeur vingt-et-un (21) 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.
- d) Il est entendu que le congé sans solde prévu aux présentes est d'une durée minimum d'un mois et d'une durée maximum d'un (1) an, et que le salarié ne pourra occuper un autre emploi durant ce congé.
- e) A son retour, le salarié reprend la fonction qu'il détenait avant son départ.
- f) L'ancienneté s'accumule durant le congé sans solde jusqu'à un maximum de six (6) mois.

ARTICLE XIII - ASSURANCE-COLLECTIVE

- 13.01 L'Employeur régi par cette convention étudiera la possibilité d'instaurer un régime d'assurance-collective pour chacun de ses salariés.

ARTICLE XIV - CLASSIFICATIONS

- 14.01 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 stipulés à l'article 15 s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail, tel que stipulé dans la présente convention.

- 1. Caissier et préposé au comptoir de courtoisie

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.

2. Caissier en chef

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. Aide général

Désigne tout salarié dont la fonction consiste à assister le caissier, à emballer les commandes des clients, à assister le livreur et à classer les bouteilles vides.

4. Messenger

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à faire la livraison des marchandises à pied ou à bicyclette.

5. Livreur

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à faire la livraison et le transport des marchandises à tout endroit déterminé par l'Employeur au moyen d'un véhicule motorisé.

6. Employé de bureau et téléphoniste

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à être préposé au travail de bureau et/ou appels téléphoniques.

7. Epicier

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

8. Epicier en chef

Désigne tout salarié, épicier, qui possède plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et qui est le principal administrateur d'un rayon d'épicerie, sous l'autorité du gérant ou de l'Employeur, lorsque les ventes du rayon d'épicerie dépassent douze mille dollars (12,000.00\$) par semaine.

9. Préposé aux produits laitiers

Désigne tout salarié qui, à plein temps, est le principal administrateur d'un rayon de produits laitiers, sous l'autorité du gérant ou de l'Employeur et qui effectue la majorité des tâches suivantes: la réception, le déballage, l'étiquetage, l'entreposage, l'étalage et la mise en vente des produits d'un rayon.

10. Fruitier

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la majorité des tâches suivantes: la réception, la préparation, l'étalage, la vente des fruits et légumes dans un rayon de fruits et légumes.

11. Fruitier en chef

Désigne tout salarié fruitier possédant plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience, qui est le principal administrateur d'un rayon de fruits et légumes sous l'autorité du gérant ou de l'Employeur, lorsque les ventes hebdomadaires dans ce rayon dépassent deux mille six cents dollars (2,600.00\$).

12. 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 rayon des viandes.

13. Maître boucher

Désigne tout salarié qui possède plus de cinq (5) ans d'expérience comme boucher et qui est le principal administrateur d'un rayon de boucherie sous l'autorité du gérant ou de l'Employeur, lorsque le chiffre hebdomadaire des ventes dans le rayon des viandes est supérieur à huit mille dollars (8,000.00\$).

14. Préposé au pré-emballage

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer le pré-emballage de différents produits.

15. 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. Le responsable de l'équipe de nuit aura droit à une prime de dix dollars (10.00\$) par semaine.

ARTICLE XV - SALAIRES

15.01 Le salaire doit être payé à tout salarié, au plus tard, le jeudi de chaque semaine, en chèque ou en espèce. Il doit être accompagné d'un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

1. Le nom de l'Employeur.
2. Les nom et prénom du salarié.
3. La date du paiement et la période de travail y correspondant.
4. Le nombre d'heures normales.
5. Le nombre d'heures payées au taux supplémentaire.
6. Le taux horaire ou hebdomadaire du salarié.
7. Le montant du salaire brut.
8. La nature et le montant des retenues faites.
9. Le montant du salaire net.

15.02 Echelle des salaires

Tout salarié régi par la présente convention a droit, selon sa classification et son expérience, à la rémunération minimum prévue ci-après, à compter des dates ci-après indiquées:

<u>Classifications</u>	<u>En vigueur le</u> <u>01.04.84</u>	<u>En vigueur</u> <u>le 01.04.85</u>
1. Caissier		
Employé de bureau		
Téléphoniste		
Préposé au Comptoir de courtoisie		
0-6 mois	240.00\$	240.00\$
6-12 mois	265.00\$	265.00\$
12-24 mois	290.00\$	295.00\$
24-30 mois	315.00\$	322.00\$
30-36 mois	350.00\$	360.00\$
36 mois et plus	390.00\$	402.00\$
2. Chef caissier		
0-12 mois	395.00\$	405.00\$
12 mois et plus	405.00\$	415.00\$
3. Aide général		
0-6 mois	220.00\$	220.00\$
6-12 mois	230.00\$	230.00\$
12-24 mois	240.00\$	245.00\$
4. Messager		
	220.00\$	220.00\$
5. Livreur		
0-6 mois	250.00\$	250.00\$
6-12 mois	275.00\$	275.00\$
12-18 mois	300.00\$	305.00\$
18-24 mois	325.00\$	332.00\$
24-36 mois	360.00\$	369.00\$
36 mois et plus	400.00\$	412.00\$
6. Epicier et fruitier		
0-6 mois	250.00\$	250.00\$
6-12 mois	275.00\$	275.00\$
12-18 mois	300.00\$	305.00\$
18-24 mois	325.00\$	332.00\$
24-36 mois	360.00\$	369.00\$
36 mois et plus	400.00\$	412.00\$
7. Epicier en chef et fruitier en chef		
0-12 mois	405.00\$	415.00\$
12-24 mois	415.00\$	425.00\$
24 mois et plus	425.00\$	437.00\$
8. Boucher		
0-6 mois	280.00\$	285.00\$
6-12 mois	300.00\$	305.00\$
12-24 mois	320.00\$	325.00\$
24-36 mois	340.00\$	345.00\$

36-48 mois	370.00\$	377.00\$
48-60 mois	400.00\$	408.00\$
60 mois et plus	435.00\$	448.00\$

9. Maître boucher

0-12 mois	440.00\$	450.00\$
12-24 mois	450.00\$	460.00\$
24 mois et plus	460.00\$	473.00\$

10. Préposé au pré-emballage

0-6 mois	245.00\$	245.00\$
6-12 mois	270.00\$	270.00\$
12-18 mois	295.00\$	300.00\$
18-24 mois	320.00\$	327.00\$
24-36 mois	355.00\$	365.00\$
36 mois et plus	395.00\$	407.00\$

15.03 Augmentation générale des salaires réels

Nonobstant les dispositions de l'article 15.02, (échelle des salaires):

a) Les salariés qui bénéficient d'un salaire supérieur au maximum prévu par leur classification en date de signature auront droit à une augmentation de 13.00\$ sur leur salaire hebdomadaire en date du premier avril 1985.

b) Les salariés en place en date des présentes continueront à progresser jusqu'au taux maximum, suivant les échelles en vigueur avant le 31 mars 1984, s'ils ne sont pas déjà au taux maximum.

c) Tout salarié progresse d'un échelon dans l'échelle de sa classe de salaire à tous les six (6) mois ou à tous les ans, tel que prévu à l'article 15.02, à sa date d'anniversaire d'entrée. Son salaire est majoré d'au moins l'équivalent entre les deux (2) échelons de sa classe, mais il est entendu que ce salarié ne peut pas dépasser le maximum prévu à l'échelle établie à l'article 15.02.

ARTICLE XVI - SALAIRES ET AVANTAGES SUPERIEURS

16.01 Les salariés à l'emploi de l'Employeur en date de signature de la convention et qui bénéficieraient d'un salaire supérieur à celui prévu aux échelles de salaire contenues à l'article 15.02, continuent de maintenir leur salaire supérieur pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE XVII - DISPOSITIONS PARTICULIERES17.01 Frais de déplacement

a) Les frais de déplacement encourus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, sont à la charge de son Employeur.

b) Tout salarié transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à un établissement autre que celui où il travaille régulièrement, ou travaillant régulièrement dans au moins deux (2) établissements de l'Employeur, a droit au lieu de ce qui précède au paragraphe a) à une

prime de quatre dollars et cinquante (4.25\$) par jour comme compensation à ses frais de déplacement.

17.02 Contrat individuel

La présente convention a préséance sur tout contrat individuel de travail. Il est prohibé de stipuler dans un tel contrat des salaires et des conditions de travail inférieurs à ceux prévus à la présente convention. Le cas échéant, une telle disposition inférieure dans un contrat individuel serait considérée comme amendée pour faire place à la disposition correspondante dans la présente convention.

17.03 Uniformes de travail

Deux (2) uniformes et deux (2) sarraus correspondant à la taille de la salariée seront fournis par l'Employeur à chaque année pour les salariés du sexe féminin et entretenus par la salariée. Pour tous les autres salariés, les uniformes ou partie d'uniformes requis par l'Employeur sont fournis et entretenus à ses frais.

17.04 Limitation des salariés surnuméraires: individuels

a) Le nombre d'heures pouvant être effectuées par les salariés surnuméraires est établi en rapport avec le nombre de membres du personnel régulier de l'établissement, y compris l'Employeur qui y travaille régulièrement, le tout conforme au tableau suivant:

<u>Personnel régulier</u>	<u>Nombre d'heures</u>
de 1 à 5	40
de 6 à 10	60
de 11 à 15	80
de 16 à 20	100
de 21 à 25	120
de 26 à 30	140
de 31 à 34	160
et ainsi de suite	

b) L'Employeur ne peut engager un salarié surnuméraire durant une première partie de la semaine et le remplacer durant le reste de la semaine par un autre salarié surnuméraire, dans le but de priver un actuel ou éventuel salarié régulier de son emploi.

17.05 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.

17.06 Tout salarié requis par son Employeur de transférer temporairement de

l'établissement où il travaille régulièrement à un autre établissement de son Employeur, doit être avisé au moins sept (7) jours à l'avance d'un tel transfert. Ledit salarié conserve tout droit et avantage qu'il avait dans l'établissement où il travaillait régulièrement.

17.07 Tout salarié qui travaille au moins une demi-heure en surtemps après 18:00 heures a droit à une allocation de quatre dollars cinquante (4.50\$) pour le souper.

17.08 Système de contrôle du temps

En vue de la bonne application des dispositions concernant les heures de travail et le temps supplémentaire, chaque 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 enregistré à son nom.

Seul le salarié peut pointer sa carte. En cas d'oubli de pointer ou d'erreurs, 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.

17.09 Tout salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou une absence du travail ne subit aucune perte de salaire jusqu'à la fin de sa semaine normale de travail durant laquelle l'accident a eu lieu.

17.10 a) 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.

b) Tout salarié qui a débuté une journée normale de travail et qui est renvoyé chez lui par l'Employeur avant la fin de sa journée normale de travail, reçoit une rémunération minimale équivalente aux heures travaillées plus quatre (4) heures, sans toutefois que la rémunération ne dépasse celle de sa journée normale.

17.11 Fonction du juré

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

17.12 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.

ARTICLE XVIII - PRATIQUES INTERDITES

18.01 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 convention, les pratiques interdites au Code du Travail.

ARTICLE XIX - PRUDENCE, SECURITE ET EQUIPEMENT DE SECURITE

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

19.02 Equipements de sécurité

a) Tout vêtement, partie de vêtement ou équipement de sécurité requis par la loi, seront fournis par l'Employeur et entretenus à ses frais.

b) Tout salarié, ou le Syndicat en son nom, peut refuser sans perte de salaire, d'exécuter les travaux jugés dangereux pour la santé et la sécurité de celui-ci, 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.

19.03 L'employeur aménagera, dans son établissement, un endroit propre et adéquat que le salarié pourra utiliser pendant ses périodes de repos et de repas. Le local doit être aéré, chauffé conformément à la loi des établissements industriels et commerciaux.

19.04 L'Employeur met à la disposition des salariés, une trousse de premiers soins, conforme à l'annexe "B" de la convention, et aux règlements de la CSST qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

19.05 Sauf pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié travaillant à l'intérieur de l'établissement de l'Employeur peut cesser de travailler sans subir de perte de salaire régulier, une (1) heure après que l'Employeur ait été mis en demeure de remédier à la situation lorsque la température à l'intérieur de l'établissement baisse à un niveau inférieur à 65° Fahrenheit ou 18° Centigrade.

ARTICLE XX - RETENUES SUR LE SALAIRE

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

Pour fins d'application du présent article, avoir la responsabilité 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 et qu'elle en possède la clé. Le caissier ne sera pas responsable des erreurs d'argent manquant dont le total est inférieur à vingt-quatre dollars (24.00\$) par mois. Déduction maximum de dix dollars (10.00\$) par semaine.

Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour les dommages causés à l'Employeur ou pour toute autre considération, sans une autorisation écrite du salarié concerné, sauf

pour les retenues légales et obligatoires, telles que impôts, assurance-chômage, etc...

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

21.01 La présente convention et ses annexes prennent effet le 1er avril 1984 pour se terminer le 31 mars 1986.

21.02 Malgré les dispositions de l'alinéa 21.01, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement de la convention soit intervenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, LE 23^{IE}ME JOUR DE octobre 1984.

SALAIION PAUL LANDREVILLE

Paul Landreville

LE SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL DE MONTREAL (CSN)

Henry Jasmin

Jeanne Martel

ANNEXE "A"

Article 15.03 b):

Classifications	En vigueur le 31-3-84
1. Caissier employé de bureau téléphoniste	
0 - 6 mois	\$290.
6 - 12 mois	\$320.
12 - 24 mois	\$370.
24 mois et plus	\$390.
2. Chef caissier	
0 - 12 mois	\$395.
12 mois et plus	\$405.
3. Aide Général	
0 - 6 mois	\$285.
6 - 12 mois	\$315.
12 mois et plus	\$365.
4. Messager	\$290.
5. Livreur	
0 - 6 mois	\$300.
6 - 12 mois	\$330.
12 - 24 mois	\$380.
24 mois et plus	\$400.
6. Epicier et fruitier	
0 - 6 mois	\$300.
6 - 12 mois	\$330.
12 - 24 mois	\$380.
24 mois et plus	\$400.
7. Epicier en chef et fruitier en chef	
0 - 12 mois	\$405.
12 - 24 mois	\$415.
24 mois et plus	\$425.
8. Emballeur et préposé au comptoir de courtoisie	
0 - 6 mois	\$295.
6 - 12 mois	\$325.
12 - 24 mois	\$375.
24 mois et plus	\$395.

9. Boucher

0 - 6 mois	\$300.
6 - 12 mois	\$330.
12 - 24 mois	\$375.
24 - 36 mois	\$390.
36 - 48 mois	\$405.
48 - 60 mois	\$420.
60 mois et plus	\$435.

10. Maître boucher

0 - 12 mois	\$440.
12 - 24 mois	\$450.
24 mois et plus	\$460.

11. Préposé aux produits laitiers

0 - 6 mois	\$330.
6 - 12 mois	\$360.
12 - 24 mois	\$410.
24 mois et plus	\$430.

ANNEXE "B"

TROUSSE DE PREMIERS SOINS

Contenu de la trousse selon le groupe:
Les contenus ci-après indiqués
constituent des minima obligatoires.

A) PREMIER GROUPE: établissement dont le nombre d'employés est moins de 10.

Un manuel de premiers secours autorisé par la Commission.

Instruments:

- 1 paire de ciseaux à bandage
- 1 carte d'épingles de sûreté (grandeurs assorties)
- 1 pince à écharde - pincette 4"
- 12 abaisse-langue enveloppés séparément
- 1 paquet d'applicateurs

Médicaments:

- 6 ampoules d'esprit d'ammoniaque aromatique (broyables)
- 6 onces d'antiseptique en usage dans les hôpitaux
- 1 savon approprié
- Pour les yeux, une bouteille d'huile de ricin avec compte-gouttes

Pansements:

- 3 paquets de 1/2 once de coton absorbant stérile
- 12 pansements adhésifs enveloppés séparément
- 1 rouleau de diachylon 1" x 3vg.
- 3 bandages triangulaires
- 12 tampons de gaze 3"x3" enveloppés séparément
- 4 rouleaux de bandages de gaze stérile 1"
- 3 rouleaux de bandages de gaze stérile 2"
- 2 rouleaux de bandages de gaze stérile 3"
- 3 couvre-oeil

B) DEUXIEME GROUPE: établissement dont le nombre d'employés est de 10 à 49.

Un manuel de premiers secours autorisé par la Commission.

Instruments:

- 1 paire de ciseaux à bandages
- 24 épingles de sûreté (grandeurs assorties)
- 1 pince à écharde - pincette 4"
- 20 abaisse-langue enveloppés séparément
- 1 paquet d'applicateurs

Médicaments:

- 12 ampoules d'esprit d'ammoniaque aromatique (broyables)
- 6 onces d'antiseptique en usage dans les hôpitaux
- 1 savon approprié
- Pour les yeux, une bouteille d'huile de ricin avec compte-gouttes

Pansements:

- 6 paquets de 1/2 once de coton absorbant stérile
- 50 pansements adhésifs enveloppés séparément
- 1 rouleau de diachylon 1" x 5vg.
- 1 rouleau "d'élastoplast"
- 3 bandages triangulaires
- 25 compresses de gaze de 2" x 2" enveloppés séparément
- 25 compresses de gaze de 3" x 3" enveloppés séparément
- 25 compresses de gaze de 4" x 4" enveloppés séparément
- 6 rouleaux de bandages de gaze stériles 1"
- 6 rouleaux de bandages de gaze stériles 2"
- 6 rouleaux de bandages de gaze stériles 3"
- 2 paquets ouate pour éclisses
- 6 éclisses de grandeurs assorties
- 4 couvre-oeil

ANNEXE "C"

6.01 b) En conformité de l'article 6.01 b), il est reconnu de reconnaître les écoles suivantes:

- a. L'Institut National des Viandes.
- b. Le Centre de Formation Professionnelle de la rue Parthenais à Montréal.
- c. Le Centre de Formation Professionnelle de Joliette.
- d. L'Ecole Régionale Ozias Leduc de St-Hilaire.
- e. L'Ecole Régionale Laure Conan de Chicoutimi.