


No.

172 11-01

NOM

Marché du Gourmet Inc.

 Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 015859	7910329

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	MARCHÉ DU GOURMET INC.		8 0 0 3 3 1	7 8 1 2 1 5	6 3 2 8
A2					Employeur
A3	6456 EST RUE BEAUBIEN MONTREAL		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
		H1M1A9		M17211001	000005
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activite		
A4	SYND. ALIMENTATION AU		6 3 2 8		
A5	DÉTAIL DE MONTREAL (C. S. N.)		Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers ouverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 528	A17 6546	A18 063	A19 4	A20 00	A21 05	A22	A23 16
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (permanente) 04 Sentence arbitrale (dépens/pompes) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale autre 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 19 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CEG 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 IUPA 11 indépendant internat. 12 indépendant national 13 indépendant provinc. 14 indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et sout. adm. 11 Techn. et sout. adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

C O N V E N T I O N

INTERVENUE ENTRE:

MARCHE DU GOURMET INC., corporation
légalement constituée en vertu de let-
tres patentes émises le 9 décembre 1974
ayant son siège social au 6456 est, rue
Beaubien, Montréal, province de Québec.

Ci-après désignée aux présentes
par les mots "L'EMPLOYEUR" ou
"L'ENTREPRISE",

ET: LE SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL
DE MONTREAL (C.S.N.) ayant son siège
social à Montréal, province de Québec,
lequel est dûment accrédité pour les
salariés à l'emploi de l'Entreprise
connue sous le nom de " Marché du Gourmet "
et a été dûment autorisé par l'assemblée
générale de ses membres à conclure et si-
gner la présente Convention pour et au
nom des salariés visés par la juridiction
de ladite Convention Collective de travail.

Ci-après désigné aux présentes par
les mots " LE SYNDICAT "

MAR 23 10 57

POSTE

~~Signature~~
Signature
Signature
78 DEC 21 10 58



MINISTÈRE
DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN D'OEUVRE

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

1.01 La présente convention lie l'Employeur dont le nom apparaît en page couverture des présentes et ses salariés couverts par les certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

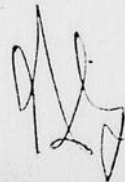
1.02 Les parties conviennent que toute personne qui suit un programme de formation dans un établissement couvert par la présente convention et n'étant pas un salarié au sens du Code du Travail, est considéré comme un stagiaire. Le stage de formation peut comprendre entre autres, du travail de manutention,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

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 2 - 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 employés, 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.

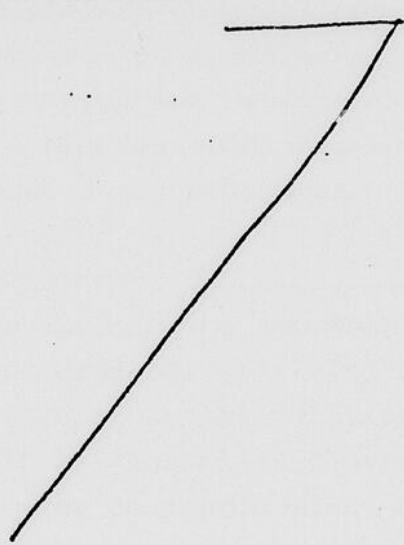
EST 

2.03 Définition des termes

- a) Employeur - désigne toute personne déjà reconnue comme tel aux fins de l'application de l'article 1.04 des présentes.
- Advenant le cas d'une vente ou d'une cession totale ou partielle de l'entreprise il est entendu que seule une personne se portant acquéreur d'un minimum de 33 1/3% des parts ou de la propriété de l'entreprise pourra être considérée 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 vingt (20) heures 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 vingt (20) heures 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 vingt (20) heures 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 vingt (20) heures 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 vingt (20) heures par semaine des heures de travail d'un salarié régulier.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS

3.01. Droits de la direction



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 employés 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 régis par la présente convention reconnaissent 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 reconnaît au Syndicat, dans les limites établies à la

R. H.

[Signature]

3.02 (suite)

b) 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 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'Association patronale par le Syndicat, et à traiter avec ce représentant dans les limites de ses attributions.

3.04

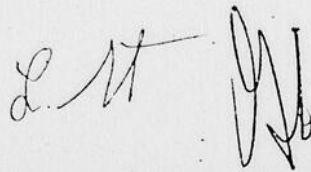
Tout représentant officiel qui a reçu un grief a droit de faire, pendant les heures de travail, l'enquête et l'étude requises par tel grief et de rencontrer à cet effet le ou les salariés concernés sans perte de salaire pour ces derniers ou le représentant officiel lorsqu'il est du même magasin.

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.

Exceptionnellement, et 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.

3.05

Sur demande du Syndicat, un 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.



3.05 (suite)

Le Syndicat devra cependant aviser l'Employeur au moins quinze (3) jours avant chacune de ces activités syndicales officielles, indiquant

la durée de ces activités, le moment et le lieu où elles seront tenues.

3.06 Le Syndicat a droit d'afficher, sur les tableaux fournis par l'Employeur et à la vue des salariés, tout avis concernant les activités du Syndicat.

ARTICLE 4 - 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

L. St

[Signature]

.../6

4.01 (suite)

- c) 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 à l'employé et au Syndicat un avis spécifiant les raisons qui ont motivé une telle mesure disciplinaire.
- e) 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.

Handwritten signature and initials

4.03 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 5- 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) 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, un salarié peut dans les six (6) mois de la naissance des faits faire un grief relativement au paiement de son salaire ou d'un avantage monétaire prévu à la convention. En autant que possible on utilisera pour ce faire la formule convenue entre les parties et dont un exemplaire est annexé à la présente à l'annexe "B". Elle sera complétée en quatre (4) exemplaires, l'originale étant remise à l'Employeur et une copie adressée à chacune des parties signataires de la présente convention.

L'Employeur 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.

L. M. G.

- c) Un grief non réglé d'une façon satisfaisante à la première étape pourra être référé à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réception de la décision de l'Employeur ou de l'expiration des délais prévus à la première étape.

5.03 Grief relatif à l'interprétation de la convention ou à une prétendue violation générale

- a) Tout grief de nature générale se rapportant à l'interprétation de la convention collective ou à une prétendue violation de la convention par un membre ou un groupe de membres de l'une ou l'autre des parties appartenant à un ou plusieurs établissements régis par la présente convention ou par le Syndicat lui-même pour un membre ou un groupe de ses membres travaillant dans un ou plusieurs établissements régis par la présente convention peut être soumis directement à l'Employeur dans les six (6) mois de la naissance des faits qui y ont donné lieu, avec la liste du ou des employés concernés.

L. M. *[Signature]*

5.03 (suite)

- b) Dans un tel cas, l'Employeur a _____ un délai de sept (7) _____ jours pour étudier et tenter de régler le grief. Tout grief non réglé de façon satisfaisante pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties signataires à la présente convention, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la décision de l'Employeur de l'expiration du délai prévu pour l'étude du grief.

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 trois (3) arbitres suivants selon l'ordre qui y est indiqué:
1. Me Roland Tremblay
 2. Me André Rousseau
 3. Me Jean-Guy Clément

Si aucun des trois (3) arbitres mentionnés ci-haut ne peut agir dans les limites de trente (30) 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.

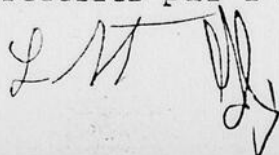
b) Fonctions et pouvoirs de l'arbitre

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 chacun de leurs membres et doit être exécutée dans les délais prescrits par l'arbitre dans sa



5.04 (suite)

c) 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.

d) Honoraires et frais

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

5.05 Validité de la plainte ou 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.

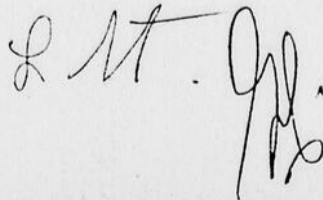
Les Parties peuvent en tout temps prolonger, par entente écrite, les délais limites prévus par l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

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

b) Expérience

Par ailleurs, lorsque dans la présente convention on réfère à l'expérience d'un salarié, le terme "expérience" débordé 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.



6.01 (suite)

- b) 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 une caissière 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.

6.02 Période de probation

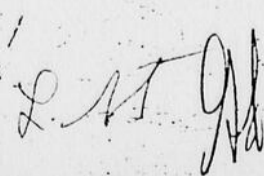
Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours de calendrier s'il a moins de deux (2) ans d'expérience ou trente (30) jours de calendrier s'il a deux (2) ans ou plus d'expérience dans l'occupation pour laquelle il est embauché. Une 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 employé perd son droit d'ancienneté quand:

1. Il quitte volontairement son Employeur; l'employé peut révoquer sa décision dans les trois (3) jours suivant sa démission;



6.04 (suite)

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 employé 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, expédié à la dernière adresse fournie par le salarié, communiqué son intention par écrit de retourner au travail et de s'y être rapporté dans les sept (7) jours suivants.

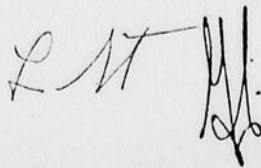
6.07 Poste vacant

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:



6.08 (suite)

1. d'abord les salariés du rayon de l'établissement concerné;
2. ensuite les salariés de l'établissement concerné;
3. enfin, les salariés des autres établissements du même Employeur, assujettis à la présente convention.

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

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

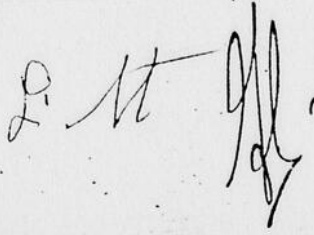
Ce dernier rayon sera reconnu seulement lorsque dans un établissement, les produits laitiers, surgelés, de boulangerie et de pâtisserie requièrent les services d'un salarié à plein temps.

Les deux parties pourront déterminer d'autres rayons, s'il y a lieu.

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, sauf pour remplacement pour vacances, 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'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.



6.10 (suite)

Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation inscriront leur nom au bas de l'avis d'affichage dans le délai de trois (3) jours prévus 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 sept (7) 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. 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

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. Un changement technologique est un changement majeur dans les méthodes d'opération d'un rayon d'un magasin entraînant la diminution du nombre de salariés:



6.13 Conditions de la mise à pied

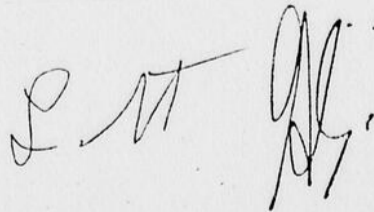
Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied, le salarié, ainsi mis à pied, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans tout autre rayon, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences 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 employés 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 régulier 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 le ou les établissements de l'Employeur. Il conservera son ancienneté et continuera de l'accumuler au prorata des heures travaillées, tout en conservant ses droits acquis.

ARTICLE 7 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 nouvel employé embauché après la date de signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) 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 leurs paies hebdomadaires un montant équivalant à la cotisation établie par le Syndicat.

PT *AB*

7.03 (suite)

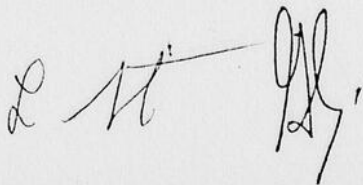
- b) Le Syndicat remettra à l'Employeur un avis écrit certifiant le montant de la cotisation syndicale établie par l'assemblée générale du Syndicat et une formule de retenue syndicale dont un exemplaire est annexé à la présente convention comme annexe "C".

L'Employeur devra y inscrire:

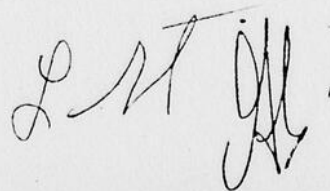
- le nom du salarié
 - son adresse
 - son numéro de téléphone
 - sa classification
 - son salaire régulier
- c) L'Employeur s'engage à retenir de la paie hebdomadaire de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation déterminée par l'assemblée générale du Syndicat et à 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.

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine normale de travail de tout salarié régi par la présente convention devra se situer à l'intérieur des heures d'affaires des établissements commerciaux, telles que prévues par la Loi en vigueur à la date de la signature de la présente convention. Si ces heures sont changées par une loi, les parties se rencontreront pour étudier ces changements et modifier, s'il y a lieu, les dispositions de cette convention à cet égard.



- 8.02 La semaine normale de travail de tout salarié régi par la présente convention, est de cinq (5) jours ouvrables et ne doit pas excéder quarante (40) heures. Les heures de travail cédulées de toute journée de travail seront continues.
- 8.03 a) Aux fins d'établir la semaine normale de travail de cinq (5) jours, tout employé doit avoir un (1) jour complet de congé hebdomadaire sans perte de salaire, 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.
- 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.
- 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:
- a) Pour le repas du midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 11:30 a.m. ni se terminer après 14:00 heures.
- b) Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter 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.



9.05 Personnel de nuit

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 quarante (40) 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.

8.06 Temps supplémentaire

- a) Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine normale de travail et de la cédule habituelle du salarié concerné est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal, majoré de cinquante pour cent (50%).

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

- 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.
- 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.

Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de quatre (4) heures par semaine en temps supplémentaire, sauf pour la période des fêtes, soit du 15 décembre au 15 janvier, où il pourra être tenu de travailler 8 heures en temps supplémentaire par semaine.

8.06 (suite)

- d) 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..
- e) 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 employé 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.

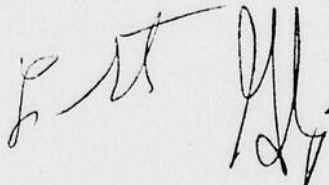
Advenant que cette période de repos n'ait pu être prise, elle sera payée à l'employé.

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 9 - FETES CHOMÉES ET PAYÉES

- 9.01 a) Tout salarié a droit aux jours de fêtes chômés et payés suivants pour la période du 1er avril 1978 au 31 mars 1979:

Le Jour de Noël
Le 26 décembre
Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le Lundi de Pâques
La Fête du Travail



.../21

9.01 (suite)

La Confédération

La St-Jean Baptiste

L'Action de Grâces

La Fête de Dollard des Ormeaux

J.M. / 6/69

J.M.

- 9.02 Ces jours de fêtes chômés et payés n'affectent en rien la paie régulière du salarié régulier.
- 9.03 Lorsqu'un des jours de fête chômés et payés ci-haut énumérés tombe un jour ouvrable, il doit être payé. S'il tombe 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, sauf entente contraire entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 9.04 Pour chaque jour de fête chômé et payé, la semaine normale de travail de tout salarié régulier, 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.

L. M.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

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

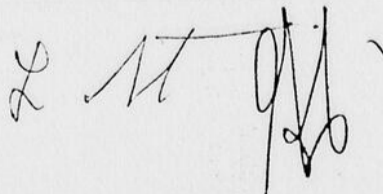
- a) Une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, s'il a moins d'une année de service au 30 avril et quatre pour-cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence;
- b) Deux (2) semaines de vacances s'il a plus d'une année de service au 30 avril;
- 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 dix (10) ans ou plus de service au 30 avril, et, à compter du 1er mai 1979, s'il a huit (8) ans ou plus de service;
- e) Cinq (5) semaines de vacances s'il a plus de vingt (20) ans ou plus de service au 30 avril, et, à compter du 1er mai 1979, s'il a seize (16) ans ou plus de service.

10.02 Tout salarié régulier qui:

- a) A plus d'un an de service au 30 avril et
- b) a été présent au travail pour un minimum de huit (8) mois au cours de la période de référence, sauf dans le cas d'absence pour accident de travail,

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%, 10%) 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%, 10%) 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%, 10%) de son salaire gagné depuis le 1er mai jusqu'à la date de son décès.

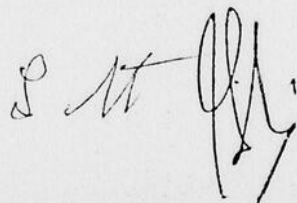
10.07 Période normale et ordonnance de vacances

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.



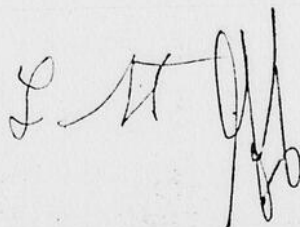
10.07 (suite)

- d) Entre le 15 mai et le 15 septembre, un salarié peut 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 11 - 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 d'un conjoint 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.



11.01 (suite)

- e) Si les funérailles ont lieu à une distance excédant cent (100) milles de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à un jour additionnel de congé sans solde.

Il est entendu que seuls les jours ouvrables normalement cédulés tombant durant 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 doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse.
- b) La salariée peut reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) 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.
- 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, l'employée avise l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son accouchement, de son désir de se prévaloir d'un tel congé.

- 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 12 - 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 dix (10) jours de congé de maladie non cumulatifs.
- 12.02 Toutefois, le salarié régulier qui ne satisfait pas aux exigences du paragraphe précédent, a droit à un jour de congé de maladie non cumulatif par mois de service depuis son embauchage, jusqu'à un maximum de dix (10) jours 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 au paragraphe 12.01 et 12.02 du présent article et qui n'auront pas été utilisés au 30 novembre de chaque année seront payés à l'employé sur un chèque spécial, au plus tard le 15 décembre de l'année en cours, au taux régulier de l'employé.
- 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, l'employé, ou ses héritiers légaux, le cas échéant, recevra le paiement des journées de maladie 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 un (1) jour par mois complet de travail depuis le 1er décembre précédent, jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année.

ARTICLE 13 - ASSURANCE-COLLECTIVE

- 13.01 Chaque Employeur régi par cette convention doit adhérer au régime d'assurance-collective souscrit par l'A.D.A. pour chacun de ses salariés qui en fait la demande. L'Employeur et le salarié doivent contribuer à part égale au paiement de la prime de ce régime.

J. M. M.

13.02 Toutefois, lorsqu'en date de la signature de cette convention un Employeur et ses salariés sont participants à un régime d assurance-collective différent de celui de l'A.D.A., cet Employeur et ses salariés pourront continuer à y participer pourvu que ce régime différent soit modifié d'ici le 1er novembre 1978 pour procurer aux participants des prestations au moins égales à celles prévues par le régime de l'A.D.A. L'Employeur et le salarié doivent contribuer à part égale au paiement de la prime de ce régime différent sans que la part que le salarié doit payer soit supérieure à celle qu'un salarié doit payer en vertu du plan de l'A.D.A. Si avec l'accord du Syndicat, les régimes visés par l'article 13.02, prévoient des avantages supérieurs à ceux prévus par le régime de l'A.D.A. les salariés concernés paieront cinquante pour-cent (50%) de la prime de ces régimes.

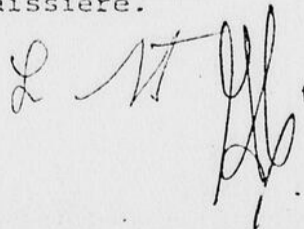
13.03 L'Employeur fournit au Syndicat copie de la police-maîtresse dès que celle-ci est disponible.

ARTICLE 14 - 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 - caissière

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 ou une caissière.



14.01 (suite)

2. Caissière en chef

Désigne toute caissière à qui l'Employeur attribue en plus de sa fonction principale, la surveillance et la vérification du travail d'une ou de plusieurs caissières.

3. Aide général

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

4. Messageur

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

5. Livreur

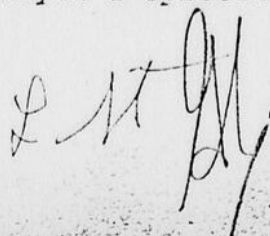
Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à faire la livraison et le transport des marchandises à tout endroit déterminé par l'Employeur au moyen d'un véhicule motorisé.

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.



14.01 (suite)

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 onze mille dollars (\$11,000) par semaine.

9. Préposé aux produits laitiers

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

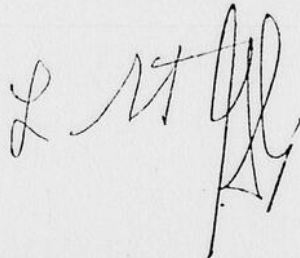
Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la majorité des tâches suivantes: la réception, la préparation, l'étalage, la vente des fruits et légumes dans un rayon de fruits et légumes.

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 deux cent dollars (\$2,200).

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.



14.01 (suite)

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 sept mille dollars (\$7,000).

14. Préposé au pré-emballage

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

15. Préposé au comptoir de courtoisie

14.02 Si le chiffre d'affaires atteint ou dépasse les quotas spécifiés à l'article précédent pendant quatre (4) semaines consécutives, un salarié est éligible à la classification d'épicier en chef, fruitier en chef et maître boucher.

Si le chiffre d'affaires baisse à moins de vingt pour cent (20%) des quotas spécifiés pendant quatre (4) semaines consécutives, le salarié perd le droit à la classification d'épicier en chef, fruitier en chef et maître boucher.

- 14.03
- a) Si la chef caissière a la responsabilité de deux (2) caissières ou plus, elle aura droit à une prime de cinq dollars (\$5);
 - b) Si les ventes du rayon d'épicerie dépassent dix-huit mille dollars (\$18,000) par semaine, l'épicier en chef aura droit à une prime de dix dollars (\$10);
 - c) Si les ventes du rayon des fruits et légumes dépassent deux mille six cents dollars (\$2,600) par semaine, le fruitier en chef aura droit à une prime de dix dollars (\$10);

14.03 (suite)

- d) Si les ventes dans le rayon des viandes dépassent neuf mille dollars (\$9,000) par semaine, le maître boucher aura droit à une prime de dix dollars (\$10).

Si le chiffre d'affaires atteint ou dépasse les quotas spécifiés à l'article 14.03 b) c) ou d) pendant quatre (4) semaines consécutives, le maître boucher, l'épicier en chef et le fruitier en chef, selon le cas, auront droit à la prime de dix dollars (\$10).

Si le chiffre d'affaires baisse à moins de vingt pour cent (20%) des quotas spécifiés à l'article 14.03 b) c) d) pendant quatre (4) semaines consécutives, l'épicier en chef, le fruitier en chef et le maître boucher, selon le cas, perdront le droit à la prime de dix dollars (\$10).

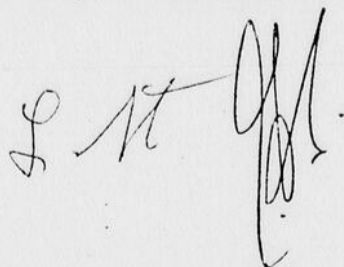
ARTICLE 15 - SALAIRES

15.01 Le salaire doit être payé à tout salarié, au plus tard, le jeudi de chaque semaine, en chèque ou en espèces. 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 1er lundi d'avril 1978</u>	<u>En vigueur le 1er lundi d'avril 1979</u>	<u>En vigueur le 1er lundi d'octobre 1979</u>
1. <u>Caissière, employé de bureau, télé- phoniste</u>			
0-6 mois	\$ 190.00	\$ 200.00	\$ 205.00
0-12 mois	200.00	210.00	215.00
12-24 mois	220.00	230.00	235.00
24 mois et plus	240.00	250.00	255.00
2. <u>Chef caissière</u>			
0-12 mois	245.00	255.00	260.00
12 mois et plus	255.00	265.00	270.00
3. <u>Aide général</u>			
0-6 mois	185.00	195.00	200.00
6-12 mois	195.00	205.00	210.00
12 mois et plus	215.00	225.00	230.00
4. <u>Messager</u>	185.00	195.00	200.00
5. <u>Livreur</u>			
0-6 mois	200.00	210.00	215.00
6-12 mois	210.00	220.00	225.00
12-24 mois	230.00	240.00	245.00
24 mois et plus	250.00	260.00	265.00
6. <u>Epicier et fruitier</u>			
0-6 mois	200.00	210.00	215.00
6-12 mois	210.00	220.00	225.00
12-24 mois	230.00	240.00	245.00
24 mois et plus	250.00	260.00	265.00
7. <u>Epicier en chef et fruitier en chef</u>			
0-12 mois	255.00	265.00	270.00
12-24 mois	265.00	275.00	280.00
24 mois et plus	275.00	285.00	290.00

<u>Classifications</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1er lundi</u> <u>d'avril 1978</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1er lundi</u> <u>d'avril 1979</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1er lundi</u> <u>d'octobre 1979</u>
8. <u>Emballeuse et préposée au comptoir de courtoisie</u>			
0-6 mois	\$ 195.00	\$ 205.00	\$ 210.00
6-12 mois	205.00	215.00	220.00
12-24 mois	225.00	235.00	240.00
24 mois et plus	245.00	255.00	260.00
9. <u>Boucher</u>			
0-6 mois	200.00	210.00	215.00
6-12 mois	210.00	220.00	225.00
12-24 mois	225.00	235.00	240.00
24-36 mois	240.00	250.00	255.00
36-48 mois	255.00	265.00	270.00
48-60 mois	270.00	280.00	285.00
60 mois et plus	285.00	295.00	300.00
10. <u>Maître boucher</u>			
0-12 mois	290.00	300.00	305.00
12-24 mois	300.00	310.00	315.00
24 mois et plus	310.00	320.00	325.00
11. <u>Préposé aux produits laitiers</u>			
0-6 mois	230.00	240.00	245.00
6-12 mois	240.00	250.00	255.00
12-24 mois	260.00	270.00	275.00
24 mois et plus	280.00	290.00	295.00

L. M. [Signature]

15.03 Augmentation générale des salaires réels

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

- a) Tout salarié assujetti à la présente convention recevra une augmentation minimum rétroactive sur son salaire réel payé en date du 31 mars 1978 de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine, et ce, à compter du 1er lundi d'avril 1978. Cependant, le salarié embauché entre le 1er avril 1978 et la date de la signature de la convention, recevra une augmentation minimum rétroactive de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine sur son salaire réel payé lors de son embauchage, et ce, à compter de son embauchage.

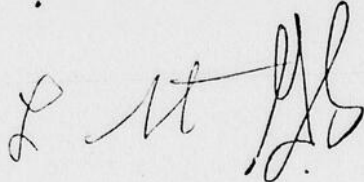
- b) A compter du 1er lundi du mois d'avril 1979, tout salarié assujetti à la présente convention recevra, sur son salaire hebdomadaire réel payé en date du 31 mars 1979, une augmentation de quinze dollars (\$15.00) par semaine.

- c) A compter du 1er lundi du mois d'octobre 1979, tout salarié assujetti à la présente convention recevra, sur son salaire hebdomadaire réel payé en date du 30 septembre 1979, une augmentation de dix dollars (\$10.00) par semaine.

15.04 Rétroactivité

L'augmentation hebdomadaire prévue à l'article 15.02 ou 15.03 a) sera calculée en fonction du nombre d'heures travaillées par chaque salarié depuis le 1er avril 1978; ladite augmentation étant majorée de cinquante pour cent (50%) pour les heures travaillées en temps supplémentaire.

La rétroactivité mentionnée au paragraphe précédent comprend également les semaines de vacances auxquels avait droit le salarié en vertu de l'article 10.01 de la présente convention, et qui ont été prises par le salarié entre le 1er avril 1978 et la date de la signature de la convention.



15.04 (suite)

Le paiement de cette augmentation rétroactive sera fait avant le 11 août 1978.

Pour avoir droit à l'augmentation prévue ci-dessus, le salarié devra avoir été encore à l'emploi de l'Employeur le jour de la signature de la convention. Les employés mis à pied pour manque de travail avant cette date, auront droit à la rétroactivité au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 16 - SALAIRES ET AVANTAGES SUPERIEURS

16.01 Nonobstant toutes les dispositions prévues à la présente convention, les salaires, les privilèges et les autres conditions de travail qui étaient en vigueur avant la signature de la présente convention et qui seraient supérieurs à l'une ou l'autre des dispositions prévues aux présentes, doivent être maintenus pendant la durée de la présente convention, à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

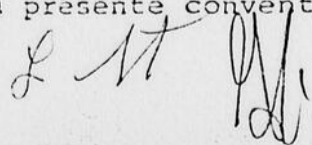
ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

17.01 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 établissements de l'Employeur, a droit au lieu de ce qui précède au paragraphe a) à une prime de quatre dollars (\$4.00) 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



17.02 (suite)

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 salariées du sexe féminin et entretenus par l'employée. 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

- a) Le nombre maximum 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 30 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.

L. M. *gh*

17.05 (suite)

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 Lorsqu'il y aura vente, division, fusion ou changement de structure juridique d'une entreprise, l'Employeur qui vendra ou fusionnera son entreprise devra à ce moment, remettre à ses salariés, tous les dûs auxquels ces mêmes salariés ont droit.

17.07 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.

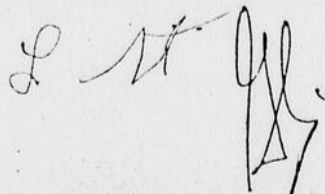
17.08 Tout salarié qui travaille au moins une demi-heure en surtemps après 18:00 heures a droit à une allocation de quatre dollars (\$4.00) pour le souper.

17.09 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.



- 17.10 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.
- 17.11 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.
- 17.12 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.
- 17.13 Lors de la journée de votation aux élections provinciales et fédérales, 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 18 - 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 19 - 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.

L. M. J.

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 au règlement no. 33 des Règlements de la Commission des Accidents du Travail, 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 65o Fahrenheit ou 18o centigrade.

ARTICLE 20 - RETENUES SUR LE SALAIRE

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

Pour fins d'application du présent article, avoir la responsabilité 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

L. M. M.

20.01 (suite)

la clef. La caissière ne sera pas responsable des erreurs d'argent manquant dont le total est inférieur à dix-huit dollars (\$18.00) 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....

ARTICLE 21 - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

21.01 A moins de dispositions contraires, la présente convention et ses annexes prennent effet le jour de la signature pour se terminer le 31 mars 1980.

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, le 15

Decembre 1978.

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

Guy Larue
Jean Bouchard

Robert M. Gelais

R. M. Gelais

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION, EXPERIENCE ET SALAIRE EN
VIGUEUR A COMPTE DE LA SIGNATURE DE LA
PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE.

<u>Nom</u>	<u>Expérience</u>	<u>Classification</u>	<u>Salaire</u>
Pierre Deschênes	86 mois	Boucher	240
Renald Gravel	67 mois	Boucher	240
Yves Lefebvre	24 mois	Frontier	214
Mario Rondeau	2.5 mois	Boucher	200
Gisèle Thifault	3 mois	Cassière	184

(Jean-Paul Lauzon n'est pas considéré comme un salarié au sens du Code du Travail).

Date: ... 15 Décembre 1978 ...

Signatures: *France M. Gélard*

SYNDICAT DE L'ALIMENTATION
AU DÉTAIL DE MONTRÉAL (C.S.N.)
934 Est, rue Ste-Catherine (suite 230)
Montréal 132, P.Q.

Guy Lamer
Pierre Deschênes

F. M. Gélard

ANNEXE "B"

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

Grief No
Grievance No

Employé:
Employee:
No. Département:
Budge: Department:
Equipé: Classification:
Shift: Classification:
Ancienneté: Employeur:
Seniority: Employer:
Description du grief ou de la plainte: Article visé:
Description of grievance: Article concerned:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date: Signature de l'employé:
Date: Signature of employee:

STADE - 1st STAGE

Rapport sur le grief ou la plainte:
Report on the grievance:

.....
Date: Représentant patronal:
Date: Employer representative:
Représentant syndical:
Union representative:

STADE 2 - 2nd STAGE

Rapport sur le grief ou la plainte:
Report on the grievance:

.....
Date: Représentant patronal:
Date: Employer representative:
Représentant syndical:
Union representative:

ANNEXE "D"

Règlement

Ce règlement porte le numéro 33 des règlements de la Commission des Accidents du Travail de Québec et a été approuvé et arrêté en conseil le 4 juillet 1968.

COMMISSION DES ACCIDENTS
DU TRAVAIL DE QUÉBEC

RÈGLEMENT No 33

Concernant les services de premiers secours dans les industries

La Commission des Accidents du Travail de Québec, en vertu des pouvoirs qui lui ont été conférés par l'article 66 et par l'article 68 par alinéa 1 de la Loi des Accidents du Travail, par son présent règlement no 33, statue et décrète ainsi qu'il suit, etc.

1) L'employeur de l'industrie est assujéti à la Loi des Accidents du Travail, doit maintenir, à ses frais, dans son établissement, un service de premiers secours pour les ouvriers qui subissent des accidents.

2) Le service de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions du guide de secourisme annexé aux présentes pour en faire partie et valoir en même lieu au long récit.

3) Dans les industries où il n'y a pas de médecin, d'infirmière ou d'infirmier à plein temps durant les heures de travail, l'employeur, suivant la nature de son établissement, doit avoir un ou des préposés qualifiés en secourisme par un organisme reconnu en la matière, tel l'Association Ambulancière St-Jean.

4) Les appareils, produits et médicaments appropriés déterminés par le guide de secourisme doivent être dans un endroit facile d'accès, disponibles en tout temps et maintenus propres, complets et en bon ordre.

5) Pour assurer la bonne observance du présent règlement, l'employeur doit permettre aux officiers de la Commission la visite et la vérification de son service de premiers secours; il doit aussi tenir à la disposition desdits officiers un registre dans lequel sont inscrits les noms et prénoms des accidentés à qui des premiers secours ont été prodigués, les dates, heures, nature

et témoins des accidents et la nature des premiers secours.

6) Les dispositions qui précèdent n'affectent en rien les obligations qui ont à l'avis d'accident (article 54) de conduire à l'hôpital ou au médecin (article M-16) dans les cas qui requièrent le transport immédiat autre que celle des premiers secours.

Le présent règlement abroge et remplace à tout égard le règlement no 33 de la Commission des Accidents du Travail de Québec, tel qu'il a été approuvé et arrêté en conseil le 4 juillet 1968 et, prendra effet le 1er septembre 1968.

Québec, le 20 juillet 1968.

(signé) JOSÉ M. MARTEL
Président

(signé) ROGER MATHIAS
Vice-président

(signé) BERTHOLD WOLFFMANN, M.D.
Commissionnaire

(signé) H.-G. LEBLANC
Commissionnaire

(signé) GÉO. W. ...
Commissionnaire

Copie certifiée

(signé) EUGÈNE BISSON, C.R.
Secrétaire

ANNEXE AU RÈGLEMENT No. 33

Guide de secourisme

Le guide est rédigé à l'intention des employeurs de l'industrie est assujéti à la Loi des accidents du travail.

Dispositions générales

Le préposé au service de premiers secours doit:

- 1) Bien se laver les mains avant de commencer le service de premiers secours, tel qu'indiqué dans le guide.
- 2) Reporter le cas à un médecin lorsqu'il est requis.

- a) une suture
 - b) une incision
 - c) une injection
 - d) ou tout autre acte médical que seul le médecin a le droit de poser, par exemple, enlever un corps étranger incrusté dans l'œil, toucher une dislocation, etc.;
- 3° Appliquer à une blessure profonde à la poitrine un pansement suffisamment grand et épais recouvert d'un bandage compressif et retenu sur la plaie pour empêcher la pénétration d'air;
- 4° Appeler un médecin dans le cas d'évanouissement causé par une blessure ou un choc à la tête, même si la perte de connaissance ne dure que quelques instants;
- 5° Placer un accidenté inconscient sur le côté plutôt que sur le dos;
- 6° Pratiquer la respiration artificielle et la continuer jusqu'à ce que la respiration de l'accidenté redevienne normale à moins que la mort ne soit constatée par un médecin ou que la raideur de la mort soit évidente;
- 7° Dans le cas de fracture, arrêter toute perte de sang et immobiliser le membre blessé avant de bouger l'accidenté;
- 8° S'abstenir de couvrir l'accidenté qui a subi une blessure grave au dos;
- 9° Dans le cas de brûlure sérieuse, ne pas enlever le vêtement qui adhère à la peau ni appliquer de vaseline, d'onguent à brûlure ou autres substances grasses, mais appeler d'urgence un médecin;
- 10° Pour les engelures, sous quelque forme que ce soit, ne pas frotter ou masser avec la neige ni appliquer de la chaleur. Couvrir le membre gelé et s'il y a apparence de gravité, appeler un médecin;
- 11° Faire les inscriptions au registre que le règlement prescrit.

Usage d'antiseptiques

Les antiseptiques doivent être utilisés avec beaucoup de précaution; ceux en usage dans les hôpitaux ou les bureaux de médecins sont recommandés. L'usage des antiseptiques est conditionné à la disponibilité d'eau sur les lieux de l'accident.

Dans les endroits où il n'y a pas d'eau, un antiseptique de la peau reconnu comme tel peut être employé.

Dans les endroits où il y a de l'eau, une solution avec un savon antiseptique doit être préparée dans un bassin d'eau blanche. Les savons verts ou les savons carbolic contiennent du phénol (acide carbolic) et parfois des sels de mercure, et il faut les utiliser avec précaution dans leur usage.

Trouse de premiers secours

La trousse de premiers secours doit être propre et complète en tout temps, placée à un endroit facile d'accès et conservée dans une boîte de métal munie d'une poignée et de crochets afin qu'elle puisse être transportée ou accrochée au mur; son intérieur doit être divisé en compartiments de dimensions variées selon la nature du contenu.

Classification des trousse

La trousse de premiers secours est classée selon le nombre d'employés de chaque établissement de l'industrie; il est donc utile avant de faire l'approvisionnement de vérifier dans quel groupe l'établissement fait partie.

- Premier groupe: moins de 10 employés;
- Deuxième groupe: 10 à 50 employés;
- Troisième groupe: 50 à 200 employés;
- Quatrième groupe: 200 employés et plus.

Contenu de la trousse par groupe

Les contenus ci-après indiqués constituent des minima de trousse et ils doivent être vérifiés régulièrement.

Premier groupe

- Établissement dont le nombre d'employés est moins de 10:
- 1) 1 manuel de premiers secours du genre de celui de l'Association Ambulancière St-Jean
 - 2) *Instruments:*
 - 1 paire de ciseaux à bandage
 - 1 carte d'épingles à sûreté (grandeurs assorties)
 - 1 pince à écharde — pincette 4"
 - 12 baïsses-langue enveloppés séparément
 - 1 paquet d'applicateurs
 - 1 garrot
 - 3) *Médicaments:*
 - 6 onces d'esprit d'ammoniaque aromatisé (broyables)
 - 6 onces d'antiseptique reconnu (pas d'iode)
 - 1 tube d'onguent pour brûlures (sans acide tannique) ou de vaseline
 - 1 pain de savon (avec hexachlorophène ou autre produit semblable)
 - Pour les yeux, une bouteille d'huile de castor avec compte-gouttes
 - 4) *Pansements:*
 - 3 paquets de 1/2 once de coton absorbant stérile
 - 12 pansements adhésifs, enveloppés séparément
 - 1 rouleau de diachylon 1" x 3 vgs
 - 3 bandages triangulaires
 - 12 tampons de gaze 3" x 3", enveloppés séparément
 - 4 rouleaux de bandage de gaze stérile de 1"
 - 3 rouleaux de bandage de gaze stérile de 2"
 - 2 rouleaux de bandage de gaze stérile de 3"
 - 3 couvre-œil (c. luloïd ou fibre)

Deuxième groupe

Établissement dont le nombre d'employés est de 10 à 50:

- 1) 1 manuel de premiers secours du genre de celui de l'Association Ambulancière St-Jean
- 2) *Instruments:*
 - 1 paire de ciseaux à bandage
 - 24 épingles à sûreté (grandeurs assorties)
 - 1 pince à écharde — pincette 4"
 - 20 baïsses-langue enveloppés séparément
 - 1 paquet d'applicateurs (50)
 - 1 garrot
- 3) *Médicaments:*
 - 12 ampoules d'esprit d'ammoniaque aromatisé (broyables)
 - 6 onces d'antiseptique reconnu (pas d'iode)
 - 1 tube d'onguent à brûlures (sans acide tannique) ou de vaseline
 - 1 pain de savon (avec hexachlorophène ou autre produit semblable)
 - Pour les yeux, une bouteille d'huile de castor avec compte-gouttes
- 4) *Pansements:*
 - 6 paquets de 1/2 once de coton absorbant stérile
 - 50 pansements adhésifs, enveloppés séparément
 - 1 rouleau de diachylon 1" x 5 vgs
 - 1 rouleau "d'elastic-plast"
 - 3 bandages triangulaires
 - 25 compresses de gaze de 2" x 2", enveloppées séparément
 - 25 compresses de gaze de 3" x 3", enveloppées séparément
 - 25 compresses de gaze de 4" x 4", enveloppées séparément
 - 6 rouleaux de bandage de gaze stérile 1"
 - 6 rouleaux de bandage de gaze stérile 2"
 - 6 rouleaux de bandage de gaze stérile 3"
 - 2 paquets de ouate pour tétines
 - 6 tétines de grandeurs assorties
 - 4 couvre-œil (c. luloïd ou fibre)

Troisième groupe

Établissement dont le nombre d'employés est de 50 à 200:

1) 1 manuel de premiers secours du genre de celui de l'Association Ambulancière St-Jean

2) Instruments:

- 1 pince à pansement
- 1 paire de ciseaux à bandage
- 1 pince à écharde — pince 4"
- 24 épingles de sûreté (grandeurs assorties)
- 100 abaisse-langue enveloppés séparément
- 2 paquets d'applicateurs
- 6 couvre-œil (celluloid ou fibre)
- 2 garrots

3) Médicaments:

- 12 ampoules d'esprit d'ammoniaque aromatique (broyables)
- 6 onces d'antiseptique reconnu (pas d'iode)
- 3 tubes de 1 once d'onguent à brûlures (sans acide tannique) ou de la vaseline
- 1 pain de savon (avec hexachlorophène ou autre savon similaire)
- Pour les yeux, une bouteille d'huile de castor avec compte-gouttes

4) Pansements:

- 12 paquets de 1/2 once de coton absorbant
- 100 pansements adhésifs enveloppés séparément
- 2 rouleaux de diachylon, 1 de 1/2" et 1 de 2"
- 2 rouleaux "d'élastoplast"
- 8 bandages triangulaires
- 50 tampons ou compresses de gaze 2" x 2"
- 50 tampons ou compresses de gaze 3" x 3"
- 50 tampons ou compresses de gaze 4" x 4"
- 12 rouleaux de bandage de gaze stérile 1" x 10 vgs
- 8 rouleaux de bandage de gaze stérile 2" x 10 vgs
- 8 rouleaux de bandage de gaze stérile 3" x 10 vgs
- 6 écharpes de grandeurs assorties
- 3 paquets de omate pour écharpes
- 6 tampons chirurgicaux pour pansements compressifs enveloppés séparément

5) Aménagement:

- 1 civière
- 1 couverture
- 1 bassin émaillé blanc

Quatrième groupe

Établissement dont le nombre d'employés est plus de 200:

1) 1 salle de premiers secours est obligatoire
2) 1 manuel de premiers secours du genre de celui de l'Association Ambulancière St-Jean

3) Instruments:

- 1 paire de ciseaux à bandage
- 1 pince à pansement
- 1 pince à écharde — pince 4"
- 50 épingles de sûreté (grandeurs assorties)
- 100 abaisse-langue enveloppés séparément
- 100 applicateurs
- 50 x tampons de papier
- 12 couvre-œil (celluloid ou fibre)
- 3 garrots

4) Médicaments:

- 2 boîtes de 12 ampoules d'esprit d'ammoniaque aromatique (ampoules broyables)
- 1 bouteille de 16 onces d'alcool « E » dénaturé (alcool à friction)
- 4 bouteilles de 4 onces d'antiseptique reconnu (pas d'iode)
- 6 tubes de 1 once d'onguent à brûlures (pas d'acide tannique) ou de la vaseline
- Pour les yeux, une bouteille d'huile de castor avec compte-gouttes

5) Pansements:

- 2 rouleaux de 1/2 livre de coton absorbant
- 1 boîte de 100 tampons de gaze de 2" x 2" enveloppés séparément
- 1 boîte de 100 tampons de gaze de 3" x 7" enveloppés séparément
- 1 boîte de 100 tampons de gaze de 4" x 4" enveloppés séparément
- 3 ou 4 paquets de 1 verge de gaze stérile
- 1 rouleau de diachylon 1" x 5 vgs

- 1 rouleau de diachylon 2" x 5 vgs
- 1 rouleau de diachylon 3" x 5 vgs
- 12 bandages triangulaires
- 12 rouleaux de bandage de gaze 1" x 10 vgs
- 12 rouleaux de bandage de gaze 2" x 10 vgs
- 12 rouleaux de bandage de gaze 3" x 10 vgs
- 4 rouleaux "d'élastoplast"
- 12 écharpes de grandeurs assorties
- 6 paquets de omate pour écharpes
- 12 tampons chirurgicaux pour pansements à pression enveloppés séparément

6) Aménagement:

- 1 lavabo avec eau courante (chaude et froide)
 - 3 bassins émaillés blancs
 - 1 stérilisateur pour instruments
 - 1 cabinet pour pansements chirurgicaux
 - 1 bassin émaillé pour bain de pieds
 - 1 poubelle avec couvercle et sacs de rebuts appropriés
 - 1 boîte de premiers secours pour servir sur le lieu de l'accident avant que le blessé soit conduit à la salle de premiers secours
 - 1 lit de repos avec rideaux ou une cellule séparée
 - 1 civière
 - 2 couvertures
 - 1 collerette de plastique pour usage général
- Québec, le 20 juin 1968. 25454-o

ANNEXE "F"

CEDULE DE TRAVAIL A LA DATE DE LA SIGNATURE
DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE.

Renald Gravel

Lundi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Mardi-	Congé	-- -- --
Mercredi-	9hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Jeudi-	9hres a.m. à 21 hres p.m.	10 hres de travail
Vendredi-	10hres a.m. à 18 hres p.m.	7 hres de travail
Samedi-	9 hres a.m. à 17 hres p.m.	7 hres de travail
TOTAL:		40 hres de travail

Pierre Deschênes

Lundi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Mardi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Mercredi-	Congé	-- -- --
Jeudi-	10 hres a.m. à 18 hres p.m.	7 hres de travail
Vendredi-	9 hres a.m. à 21 hres p.m.	10 hres de travail
Samedi-	9 hres a.m. à 17 hres p.m.	7 hres de travail
TOTAL:		40 hres de travail

Yves Lefebvre

Lundi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Mardi-	Congé	-- -- --
Mercredi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Jeudi-	9 hres a.m. à 17 hres p.m.	7 hres de travail
Vendredi-	9 hres a.m. à 21 hres p.m.	10 hres de travail
Samedi-	9 hres a.m. à 17 hres p.m.	7 hres de travail
TOTAL:		40 hres de travail

Mario Rondeau

Lundi-	Congé	-- -- --
Mardi-	10 hres a.m. à 18 hres p.m.	7 hres de travail
Mercredi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Jeudi-	9 hres a.m. à 21 hres p.m.	10 hres de travail
Vendredi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Samedi-	9 hres a.m. à 17 hres p.m.	7 hres de travail
TOTAL:		40 hres de travail

ANNEXE "F" (suite)

Gisèle Thifault

Lundi-	Congé	
Mardi-	13 hres p.m. à 18 hres p.m.	5 hres de travail
Mercredi-	9 hres a.m. à 18 hres p.m.	8 hres de travail
Jeudi-	9 hres a.m. à 21 hres p.m.	10 hres de travail
Vendredi-	9 hres a.m. à 21 hres p.m.	10 hres de travail
Samedi-	9 hres a.m. à 17 hres p.m.	7 hres de travail
TOTAL:		40 hres de travail

SYNDICAT DE L'ALIMENTAIRE
AU DÉTAIL DE MONTRÉAL (C.)
934 Est, rue Ste-Catherine (suite 250)
Montréal 131, P.Q.

L. M. G. M.

ANNEXE G /

6.01 b) En conformité de l'article 6.01 b) il est convenu 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.

J. A. [Signature]

Lettre d'entente intervenue entre:

Marché du Gourmet Inc.

ci-après désigné aux présentes par les mots "L'Employeur"
ou "L'Entreprise"

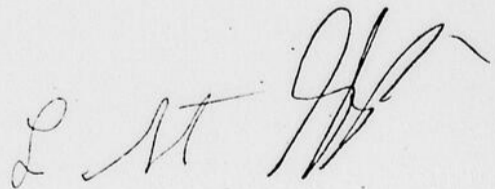
et

Syndicat de l'Alimentation au détail de Montréal (CSN)

ci-après désigné aux présentes par les mots "Le Syndicat"

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire contenue dans la convention collective de travail intervenue en ce jour entre les parties aux présentes; les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- La disposition prévue à l'article 6.04, sous-paragraphe 1) de la convention collective ne pourra être utilisée qu'une seule fois, par chacun des salarié, pendant la durée de la présente convention.
- 2- Quant à l'application de l'article 8.03 sous paragraphe A) les salariés actuels de l'Employeur conviennent de maintenir les périodes de congé hebdomadaire actuellement en vigueur.
- 3- M. Mario Rondeau, qui a reçu le salaire prévu à la convention collective signée en date de ce jour depuis la date de son engagement, n'aura pas droit à l'augmentation rétroactive prévue pour le 31 mars 1978. Son salaire actuel sera maintenu jusqu'au 1er lundi d'avril 1979, date à partir de laquelle il aura droit aux augmentations prévues à l'article 15.03 b) et c) de la convention collective.



4- M. Jean-Paul Lauzon est considéré comme maître-boucher aux fins de l'article 14.01-13 de la convention collective mais n'est pas soumis à l'obligation décrite à l'article 7.01 de la dite convention

EN FOI DE QUOI, Les Parties ont signé à Montréal,
ce 15^e Décembre 19 78

MARCHE DU GOURMET INC.

Par: Jeanne M. Gélard

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

Par: Ray Jussier
Pierre Deschênes

copie conforme

N. Masson

J. M. Gélard