

06089-7

8 1 0 3 0 4 2

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-14982-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
v. détails		81-01-21	81-01-14	83-05-31	
Nombre de salariées régis par la convention collective					16

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN). 934 est, rue Ste-Catherine, suite 245, Montréal, P. Qué. H2L 2B9	☐ Déposant ☒ Salaison Levesque Inc. 500 rue Beaumont, Montréal, P. Qué. H3N 1T7

Unité de négociation

Convention et annexes A-B-C-D-E-F- signées 81-01-14.

Entente: retour au travail signée 81-01-06.

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des surnuméraires.

Région	Activité	Affiliation
06-06	1011 (5)	1

n'est pas conforme sur le(s) point(s)
vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le présent document est retourné à l'association.

2. Le présent document est retourné à l'association.

3. Le présent document est retourné à l'association.

4. Le présent document est retourné à l'association.

5. Le présent document est retourné à l'association.

6. Le présent document est retourné à l'association.

7. Le présent document est retourné à l'association.

8. Le présent document est retourné à l'association.

9. Le présent document est retourné à l'association.

10. Le présent document est retourné à l'association.

11. Le présent document est retourné à l'association.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

[Signature]

Remarques

☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5

COPIE 4

7. La présente entente est sujette à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal,
ce 6^{ième} jour du mois de janvier 1981.

SALAISSON LEVESQUE INC.

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

14982-01
06089-7
1 convention
1 entente

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SALAISON LEVESQUE INC.

ET: SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL DE MONTREAL (CSN)

En considération du retour au travail desdits employé(e)s à la suite de leur arrêt de travail en cours depuis le 3 novembre 1980, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera imposée par l'Employeur ou ses représentants à l'endroit de tout employé(e) à la suite de cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé(e), ou de toute action ou omission d'un employé(e) conduisant à l'arrêt de travail ou durant l'arrêt de travail.
2. Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences contre le Syndicat, ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux. Toute action ou toute procédure déjà prise doit être retirée immédiatement, si tel est le cas.
3. Le service continu d'un employé(e) ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et tous les employé(e)s assujettis avant l'arrêt de travail, seront rappelés au travail au poste que chacun détenait avant l'arrêt de travail.
4. Le rappel au travail s'effectuera, selon les besoins, à compter du 6 janvier 1981 et se fera par classification et par ancienneté tel que défini à la convention collective.
5. Tout employé(e) a droit à une période de quatre (4) jours suivant la date de son rappel au travail, pour se présenter au travail.
6. Les sommes dues en vertu de l'article 12 concernant les congés de maladie accumulés et la rétroactivité, seront versées à chacun des salariés au plus tard dans les quinze (15) jours suivants la signature de la présente.
7. La présente entente est sujette à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

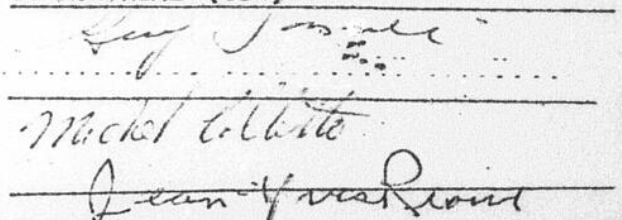
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal,
ce 6ième jour du mois de janvier 1981.

SALAISON LEVESQUE INC.



copie conforme N. Masson

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



Entente

Intervenue

ENTRE: SALAISON LEVESQUE INC.

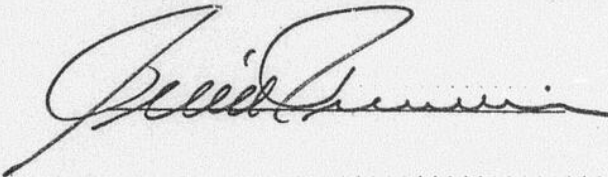
ET: SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL DE MONTREAL

Les parties ont convenu ce qui suit:

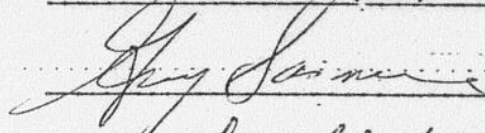
Les employés non rappelés au travail le 6 janvier, recevront leur formule de cessation d'emploi.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à Montréal, ce 6 jour du mois de janvier 1981.

SALAISSON LEVESQUE INC.



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



Michel Collette

Jean-Yves Rivest

81 JAN 21 13 41

CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

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

ci-après appelé "Le Syndicat"

et

SALAISSON LEVESQUE INC.

ci-après appelé "L'Employeur"

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention lie LA SALAISON LEVESQUE INC. et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN).
- 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.
- 1.04 Des étudiants pourront être employés durant la période des vacances. Ils seront payés le taux de manoeuvre et n'acquerront pas d'ancienneté.

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.
- 2.03 Définition des termes
- a) Salarié - désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
 - b) Salarié régulier - désigne les salariés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation et qui ont complété leur période de probation.
 - c) Salarié en probation - désigne tout salarié régulier qui n'a pas complété sa période de probation.
 - d) Salarié surnuméraire - désigne toute personne travaillant dans un établissement commercial assujetti à la présente convention, en surplus du personnel régulier, durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas excéder cinquante pour cent (50%) des heures de la semaine normale de travail.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS

3.01

a) Juridiction

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

b) 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 gestion comprend aussi, mais 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 démotions et de régler l'ordre, la discipline et l'efficacité du travail des salariés.

3.02

Droits du Syndicat

a) La partie patronale reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés de l'établissement 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 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.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS (suite)

3.03

L'Employeur reconnaît 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.

Sujet à ce qui précède, toute personne ainsi désignée pour agir comme conseiller syndical, de même que toute personne élue à un poste d'officier ou de responsable syndical de l'établissement, est sujette à être reconnue comme représentant officiel du Syndicat.

Il en est de même pour toute personne élue ou désignée comme membre d'un comité.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux représentants de l'Employeur.

3.04

Tout représentant officiel qui a reçu une plainte ou 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 un salarié de cet établissement.

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.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS (suite)

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 sept (7) 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 pourront s'absenter pour les mêmes fins, après avoir donné un avis écrit de trois (3) jours à l'Employeur.

Le total des absences ne devra pas dépasser quarante (40) jours de travail par année. Cette période pourra être prolongée après entente entre les parties.

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.

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 offense de même nature. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat. Toutefois, un salarié n'aura pas droit à l'avis individuel prévu au présent paragraphe lorsqu'après entente avec le Syndicat, l'Employeur aura déjà affiché dans un endroit accessible à tous les salariés, un avis prévoyant que l'offense reprochée entraînerait la suspension ou le congédiement.
- d) Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit à l'employé et au Syndicat, les raisons qui ont motivé telle mesure disciplinaire.

ARTICLE 4 - COLLABORATION MUTUELLE (suite)

4.01

- e) Aucune plainte ou mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié ne pourra être invoquée contre lui si datée de plus de six (6) mois.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET GRIEFS

5.01 Toute plainte et grief pouvant survenir entre les parties sera discuté et réglé d'après la procédure suivante.

5.02 Plaintes ou griefs 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) 1ère étape

Toute plainte ou grief non réglé 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, en cas de congédiement, le délai est de quatorze (14) jours de calendrier de la date du congédiement.

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 autre avantage monétaire prévu à la convention. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réception de la plainte ou du grief, et en adresser une copie au Syndicat.

c) Seul un grief non réglé à la première étape peut 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 ou de l'expiration des délais prévus à la première étape.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET GRIEFS (suite)

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

Toute plainte ou tout grief se rapportant à l'interprétation de la convention ou à une prétendue violation de la convention par un membre ou un groupe de membres de l'une ou l'autre des parties régis par la présente convention ou par le Syndicat lui-même pour un membre ou un groupe de ses membres travaillant dans l'établissement régit par la présente convention, peut être soumis par la partie signataire intéressée à l'arbitrage.

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:

1. Me Roland Tremblay
2. M. Maurice Cantin
3. Me Jean-Guy Clément

Si aucun des trois (3) 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.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET
GRIEFS (suite)

5.04

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, entendre la preuve et les arguments de chacune 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 obligatoires

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.

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.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET GRIEFS (suite)

5.05 Validité du grief

Une erreur dans la formulation d'un grief ne l'invalidé pas.

Cependant, à l'étape de l'arbitrage, l'arbitre n'est saisi que du grief écrit dans la demande d'arbitrage. Les parties peuvent en tout temps prolonger par entente mutuelle, les délais prévus par l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5.

6.02

Partie de probation

Pour acquiescer à l'offre d'emploi, un salarié doit d'abord passer une période de probation de quinze (15) jours consécutifs à compter de la date de son entrée en fonction. Si le salarié ne satisfait pas les exigences de son emploi pendant cette période, l'employeur peut résilier son contrat de travail sans préavis.

Après la période de probation, le salarié acquiesce à l'offre d'emploi et la date de son embauche est considérée comme la date de son embauche.

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 tout établissement couvert par cette convention, de son Employeur.

b) Expérience

Par ailleurs, lorsque dans la présente convention on réfère à l'expérience d'un 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.

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.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

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 son départ;
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 de deux (2) ans;
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 ne dépassant pas le délai prévu au sous-paragraphe 3 de l'article 6.04.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

- 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 communiqué son intention par écrit de retourner au travail et de s'y être rapporté dans les sept (7) jours suivants à moins de raison sérieuse telle que maladie, incapacité physique etc... Une copie de l'avis de rappel au travail est remise au Syndicat.
- 6.07 Dans tous les cas de poste vacant, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne possède les connaissances suffisantes du métier et les aptitudes pour rencontrer les exigences normales du poste, avec une période d'initiation de trente (30) jours.
- 6.08 Ordre de préséance
Ce droit d'ancienneté sera reconnu dans l'ordre de préséance suivant:
1. d'abord les salariés de la classification;
 2. ensuite les salariés de l'établissement concerné.
- 6.09 Pour fins d'application de l'article 6.08, il y a huit (8) classifications:
1. Chauffeur-livreur
 2. Expéditeur
 3. Manoeuvre
 4. Préposé au nettoyage
 5. Désosseur
 6. Pompeur
 7. Emballeuse
 8. Employé de bureau

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

6.10 Poste vacant

Dans le cas de poste vacant, tel que promotion, transfert, l'Employeur transmet d'abord au Syndicat une copie de l'affichage du poste vacant ou nouvellement créé, et fait l'affichage du poste durant cinq (5) jours ouvrables sauf dans le cas où le poste est vacant pour une période de vingt et un (21) jours ou moins.

L'avis d'affichage doit mentionner le titre du poste, la description des responsabilités et le salaire offert.

Dans le cas où le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche ou ne veut pas remplir le poste dans le délai de vingt et un (21) jours prévu au paragraphe 6.07, il sera réinstallé à son ancien poste, sans préjudice d'aucun de ses droits acquis dans ses anciennes fonctions.

6.11 Préavis

Tout salarié a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied pour une période excédant dix (10) jours ouvrables. L'employé n'est pas tenu de travailler pendant la 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.

Pour les mises à pied inférieures à dix (10) jours ouvrables, l'employé a droit à un préavis de deux (2) jours et l'employé est tenu de travailler pendant la période du préavis.

Le salarié reçoit son salaire normal pour chaque jour de défaut d'avis.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ (suite)

- 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 entraînant une 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 la classification où doit s'effectuer la mise-à-pied; le salarié, ainsi mis à pied, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute autre classification à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.
- 6.14 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.
- 6.15 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.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

- 6.16 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 6.17 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.
- 6.18 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 temps partiel 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 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 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 syndical de l'établissement, a droit de faire signer des cartes d'adhésion au Syndicat sur les lieux et heures de travail.
- 7.03 Dédutions obligatoires
- a) Tous les salariés régis par la présente convention, doivent comme condition du maintien de leur emploi, autoriser l'Employeur à déduire de chacune de leurs paies hebdomadaires un montant équivalent à la cotisation syndicale établie par le Syndicat.
- 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
 - le nombre d'heures travaillées par le salarié.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL (suite)

7.03

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) (Annexe "C")

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), le Syndicat fait parvenir un avis écrit à l'Employeur. Si l'Employeur n'a pas donné suite à cet avis dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le montant dû est immédiatement majoré de cinq pour cent (5%) et de cinq pour cent (5%) additionnels pour chaque quinze (15) jours de retard additionnel. Cette majoration est entièrement aux frais de l'Employeur. Le texte de ce paragraphe doit accompagner l'avis prévu ci-dessus.

e) Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisations syndicales à condition que les deux paliers de gouvernement y consentent.

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 8.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures reportées en cinq (5) jours du lundi au vendredi.
- b) Les heures de travail se situent entre 7 h. et 16h.30 du lundi au jeudi et de 7 h. à 13h le vendredi.

8.02 Advenant le cas où l'Employeur soit homologué par le gouvernement fédéral, la semaine normale de travail sera de trente-huit (38) heures reportées en cinq (5) jours du lundi au vendredi.

Les heures de travail se situeront entre 7 h. et 16 h. du lundi au jeudi et de 7 h. à 13 h le vendredi.

8.03 Tout salarié a droit à une heure pour le repas du midi à l'exception du vendredi et à une heure pour le repas du soir lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

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

- a) Pour le repas du mid, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 11 a.m. ni se terminer après 14 heures.

8.04 Personnes 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

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL (suite)

8.04 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.

8.05 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 normale, 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 de la classification 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.

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL (suite)

8.05

- d) Un salarié qui doit 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.

Par exception, lorsqu'un jour férié réduit la semaine normale de travail, le taux double est payable après dix (10) heures au-delà de la semaine normale.

- e) Tout travail effectué un dimanche sera rémunéré aux taux double.

8.06

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 plus d'une (1) heure 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 pas 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 CHOMEES ET PAYEES

9.01 Tout salarié a droit aux jours de fêtes 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
La St-Jean Baptiste
L'Action de Grâces
La Fête de Dollard des Ormeaux

Deux (2) congés mobiles par année d'une journée au choix du salarié et de l'Employeur à condition que le salarié ait six (6) mois de service.

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 coïncide avec 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 reçoit une (1) journée additionnelle de congé payé ou de salaire à son taux régulier, s'il y a entente à cet effet entre l'Employeur et le salarié dans les quinze (15) jours suivant la fête; à défaut d'entente, le congé est payé dans les quinze (15) jours suivant la fête.

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 ou de sept heures trente-six (7h.36) minutes selon le cas.

ARTICLE 9 - FETES CHOMEES ET PAYEES (suite)

9.05

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui n'est pas 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 pour une période n'excédant pas sept (7) jours de calendrier, s'il est en congé de maladie pour une période n'excédant pas un (1) mois de calendrier ou s'il est en congé résultant d'un accident de travail pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier.

9.06

Si, par exception, les salariés sont requis et acceptent de travailler l'une de ces fêtes chômées et payées, tout travail exécuté cette journée sera rémunéré au taux double, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

10.01

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

- a) Une 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 et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence, s'il a plus d'une année de service.
- c) Trois (3) semaines de vacances et six pour cent (6%) de ses gains au cours de la période de référence, s'il a cinq (5) ans ou plus de service ou, à compter du 1er mai 1977 s'il a quatre (4) ans ou plus de service.
- d) Quatre (4) semaines de vacances et huit pour cent (8%) de ses gains au cours de la période de référence s'il a dix (10) ans ou plus de service.
- e) La paie de vacances est réduite de tout montant payé en conformité de l'article 10.03.
- f) Le salarié devra recevoir comme paie de vacances, au moins l'équivalent du salaire réel qu'il gagne au moment de sa prise de vacances.

10.02

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.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES (suite)

10.03

L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paie précédant son départ pour vacances. Un salarié qui laisse son emploi ou qui est congédié ou mis à pied, reçoit lors de son départ, toute indemnité de vacances qu'il avait acquise. Dans le cas du décès du salarié, l'Employeur versera aux héritiers légaux de ce salarié, une somme égale à l'indemnité de vacances acquise au moment de son décès.

10.04

Période normale et ordonnance des vacances

- a) La période normale de prise de vacances s'étend du 15 mai au 15 septembre.

Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté dans chaque classification. 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.

Nonobstant le premier alinéa, les salariés pourront prendre leurs vacances à l'extérieur de la période y mentionnée, cependant un maximum de deux (2) employés à la fois pourront prendre leurs vacances et ce pour l'ensemble des classifications.

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

- c) A tout salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins, 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.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES (suite)

10.04

- d) Tout salarié doit prendre ses vacances durant l'année des vacances.
- e) Entre le 15 mai et le 15 septembre un salarié ayant droit à trois (3) semaines payées peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives.

Dans un tel cas, le salarié doit justifier que possible, l'absence du travail, du motif et de la durée de l'absence, et en fournir s'il est requis, les preuves satisfaisantes. L'employeur convient de payer au salarié absent pour durée dans les conditions prévues ci-dessus, le salaire régulier qu'il aurait gagné si le décès n'était pas survenu et ceci jusqu'à concurrence de:

- trois (3) jours de paie dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant;

- trois (3) jours de paie dans le cas du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur;

- deux (2) jours de paie dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une grand-parente;

- un (1) jour de paie dans le cas du décès d'un oncle, d'un grand-père.

- b) Dans le cas de la survenance d'un enfant de salarié, un (1) jour ouvrable chèque et payé.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

11.01

Tout salarié aura droit aux congés sociaux suivants:

- a) Dans le cas du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, frère, soeur, grand-parent, beau-parent, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre) il est entendu qu'un salarié peut s'absenter de son travail entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

Dans un tel cas, le salarié doit aussitôt que possible, aviser son Employeur, du motif et de la durée de l'absence, et en fournir s'il est requis, une preuve satisfaisante. L'Employeur convient de payer au salarié absent pour décès dans les conditions prévues ci-haut, le salaire régulier qu'il aurait gagné si le décès n'était pas survenu et cela jusqu'à concurrence de:

- cinq (5) jours de paie dans le cas du décès de son conjoint de droit ou de fait, d'un enfant;
 - trois (3) jours de paie dans le cas du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur;
 - deux (2) jours de paie 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 paie dans le cas du décès d'une bru, d'un gendre.
- b) Dans le cas de la naissance d'un enfant du salarié, un (1) jour ouvrable chômé et payé.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX (suite)

11.01

- 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, à la condition qu'il ait au moins un (1) an de service.

Toutefois, pour obtenir le paiement du congé prévu dans le cas du décès ou de 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.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX (suite)

11.02

- 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 12 - CONGES DE MALADIE

- 12.01 Tout salarié régulier qui, le 1er janvier de chaque année a un an de service, a droit à un crédit de dix (10) jours de congé de maladie non cumulatifs.
- 12.02 Toutefois, le salarié 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. L'Employeur défraiera le coût dudit certificat sur présentation du reçu.
- 12.04 Le salarié qui n'a pas utilisé tous ses jours de congé de maladie sera payé avant le 15 décembre ou lors de son départ pour les jours non utilisés, à son taux de salaire réel. Toutefois, après entente avec son Employeur, le salarié pourra, au cours de l'année suivante, ajouter à ses vacances ses jours de congé de maladie non utilisés.

ARTICLE 13 - ASSURANCE COLLECTIVE

13.01

L'Employeur 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.

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'Annexe "G" s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail, tel que stipulé dans la présente convention.

1. Chauffeur-livreur
2. Expéditeur
3. Manoeuvre
4. Préposé au nettoyage
5. Désosseur
6. Pompeur
7. Emballeuse
8. Employé de bureau

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 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.

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.

16.02

Les avantages sociaux sont accordés au prorata du temps travaillé pour les employés qui travaillent moins de six (6) mois par année de calendrier.

16.03

Limitation des salaires à temps partiel

Le nombre maximum de salaires supplémentaires que peut verser un Employeur est établi en rapport avec le nombre de postes du personnel salarié de l'établissement, y compris les emplois de direction qui sont occupés par des personnes qui travaillent régulièrement; le tout, conformément aux pratiques existantes.

Personnel des services techniques possibles

de 1-2
de 3-4
de 5-6
de 7-8
de 9-10
de 11-12
de 13-14
de 15-16
de 17-18
de 19-20
de 21-22
de 23-24
de 25-26
de 27-28
de 29-30
de 31-32
de 33-34
de 35-36
de 37-38
de 39-40
de 41-42
de 43-44
de 45-46
de 47-48
de 49-50
de 51-52
de 53-54
de 55-56
de 57-58
de 59-60
de 61-62
de 63-64
de 65-66
de 67-68
de 69-70
de 71-72
de 73-74
de 75-76
de 77-78
de 79-80
de 81-82
de 83-84
de 85-86
de 87-88
de 89-90
de 91-92
de 93-94
de 95-96
de 97-98
de 99-100

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

17.01 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.

17.02 Les uniformes ou partie d'uniformes requis par l'Employeur sont fournis et entretenus à ses frais.

17.03 Limitation des salariés à temps partiel

Le nombre maximum de salariés surnuméraires que peut embaucher un Employeur est établi en rapport avec le nombre de membres du personnel régulier de l'établissement, y compris les associés ou les directeurs qui y travaillent régulièrement; le tout conforme au tableau suivant:

Personnel régulier	Surnuméraires possibles
de 1 à 3	1
de 4 à 6	2
de 7 à 9	3
de 10 à 12	4
de 13 à 15	5
de 16 à 18	6
de 19 à 21	7
de 22 à 24	8
de 25 à 27	9
de 28 à 30	10
et ainsi de suite	

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES (suite)

17.04 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.

17.05 Tout salarié qui travaille au moins une demie heure en surtemps après 18.30heures a droit à une allocation de \$4.00 pour le souper.

17.06 Système de contrôle du temps

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

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES (suite)

17.07

Tout salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou absence du travail ne subit aucune perte de salaire pour la première journée d'absence au travail.

17.08

- 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.

17.09

Fonction de 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.

17.10

Lors de la journée de votation aux élections ou référendum provinciaux ou fédéraux, 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.

18.02

18.03

18.04

18.05

18.06

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.
- 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.
- 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 de Travail, qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

Sans solde 24/4/80
ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE

20.01

Congé sans solde pour fins d'étude

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

ARTICLE 21 - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 21.01 A moins de dispositions contraires, la présente convention et ses annexes prennent effet à la date de signature de la convention collective et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mai 1983.
- 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.

ANNEXE "A"

Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est offert à tour de rôle aux salariés du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Pour les fins du présent article, il y a deux (2) départements:

1. livraison - expédition
2. toutes les autres classifications.

Comité de négociation

1. Le comité de négociation de la partie syndicale est composé d'un (1) salarié désigné par le Syndicat.
2. Sur avis à l'Employeur, ce salarié a le droit de s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour assister aux séances de négociation entre les deux parties.

Congés de maladie

Les journées de maladie seront payées selon le choix du salarié, soit à l'occasion de sa maladie, ou à la fin de l'année comme prévue à l'article 12.00 de la présente convention collective.

ANNEXE "B"

SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DÉTAIL DE MONTRÉAL (CSN) 934 est, Ste-Catherine, suite 320, Montréal — Tél.: 343-3131, Local 443 445

Formule de retenue syndicale mensuelle

N.B.: Le taux de la cotisation syndicale que vous devez prélever à chaque semaine est fixé par l'assemblée générale du Syndicat. Elle est de 2% du salaire hebdomadaire régulier, à partir du 1 JANVIER 1976. Voir le tableau que nous annexons avec le rapport de janv. 76 et qui s'intitule "COTISATION AU POURCENTAGE".

Date du rapport Mois payé 19.....

Nom de l'Employeur:

Adresse: Ville: Tél.:

LISTE DES SALARIÉS

Nom	Prénom	Adresse	Occupation	Tél.	Montant perçu
.....					
.....					
.....					
.....					
TOTAL					\$.....

Veuillez remplir cette liste et la faire parvenir, accompagnée de votre chèque à l'adresse suivante:
"Syndicat de l'Alimentation au détail de Montréal (CSN)" 934 est, rue Ste-Catherine, suite 320, Montréal 132.
Vous devez retenir la cotisation syndicale, soit 2% du salaire hebdomadaire pour tout salarié qui travaille plus de 20 heures dans une semaine.

ANNEXE "C"

En conformité avec l'article 6.01 B il est
convenu de reconnaître les écoles suivantes:

- A - Le Centre de formation professionnelle
de la rue Parthenais à Montréal
- B - Le Centre de formation professionnelle
de Joliette
- C - L'Ecole Régionale Ozias Leduc de St-Hilaire
- D - L'Ecole Régionale Laure Conan de Chicoutimi.

ANCIENNETE	NOM	CLASSIFICATION	SALAIRE	SIGNATURE	01/06/81	01/06/82
			31/05/80			
05-06-67	BOLDUC, Jean-Marie	Pompeur	7.62	8.32		
15-08-74	BRAZEAU, Michel	Dessosseur	6.99	7.69		
15-10-67	DUPERE, Paul André	Dessosseur	7.72	8.42		
26-09-71	GUERARD, Roland	Dessosseur	7.84	8.54		
22-10-72	RIOUX, Jean-Yves	Dessosseur	7.47	8.17		
01-10-67	VANASSE, Pierrette	Commis	6.74	7.44		
09-09-75	FORTIN, Martial	Manoeuvre	6.59	7.29		
02-02-76	DION, Jacques	Dessosseur (chef d'équidé)	7.97	8.67		
29-04-77	VANASSE, Yves	Manoeuvre	6.11	6.81		
18-09-78	SIGOUIN, Camille	Expedition (chef d'équidé)	7.97	8.67		
16-04-77	BRUNET, Gilles	Livreur	6.99	7.69		
15-06-77	ROY, Cécilia	Emballeuse	6.11	6.81		
31-05-79	CYR, Gérard	Prép.au nettoyage	6.42	7.12		
05-05-79	COLETTE, Michel	Livreur	6.99	7.69		
15-08-77	LAFLAMME, Robert	Manoeuvre	6.11	6.81		
15-05-79	LESSARD, Marc	Manoeuvre	6.11	6.81		

ANNEXE "E"

01 SALAIRES

A compter de la signature de la convention collective pour valoir jusqu'au 31 mai 1981, les salaires de chaque employé sont majorés de 10% du salaire moyen soit 70¢ de l'heure.

A compter du 1er juin 1981, pour valoir jusqu'au 31 mai 1982 les salaires de chaque employé sont majorés de 10% du salaire moyen soit 1 l'heure.

A compter du 1er juin 1982, pour valoir jusqu'au 31 mai 1983 les salaires de chaque employé sont majorés de 10% du salaire moyen soit 1 l'heure.

02 MONTANT FORFAITAIRE

Les employés qui étaient au service de l'Employeur au 1er juin 1980 et qui sont toujours au service de la compagnie à la date de signature de la convention collective, recevront un montant forfaitaire de \$400.00, sauf Michel Collette

Yves Vanasse
Robert Laflamme
Marc Lessard
Cécile Roy

qui recevront ce montant au prorata des heures travaillées entre le 1er juin 1980 et le 3 novembre 1980.

ANNEXE "F"

ECHELLE DE SALAIRES

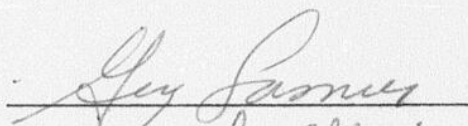
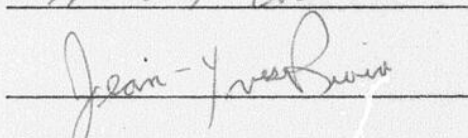
		SALAIRE	
		31/05/80	SIGNATURE 01/06/81 01/06/82
Chauffeur-livreur, expéditeur	0 à 12	6.74	7.44
	12 et plus	6.99	7.69
Manoeuvre, préposé au nettoyage, em- balleuse et employé de bureau	0 à 12	5.86	6.56
	12 et plus	6.11	6.81
Pompeur Désosseur	0 à 12	6.74	7.44
	12 et plus	6.99	7.69
Chef d'équipe		7.97	8.67

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal
ce 14^{ème} jour de janvier 1981.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT


Michel Collette


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

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-14982-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
v. détails		81-01-21	81-01-14	83-05-31	
Nombre de salariées régis par la convention collective					16

Association	Employeur
☐ Déposant ☒ Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN). 934 est, rue Ste-Catherine, suite 245, Montréal, P. Qué. H2L 2B9	☐ Déposant ☒ Salaison Levesque Inc. 500 rue Beaumont, Montréal, P. Qué. H3N 1T7

Unité de négociation

Convention et annexes A-B-C-D-E-F- signées 81-01-14.

Entente: retour au travail signée 81-01-06.

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des surnuméraires.

Région	Activité	Affiliation
06-06	1011 (5)	1

n'est pas conforme sur le(s) point(s)
vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

2. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

3. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

4. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

5. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

6. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

7. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

8. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

9. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

10. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

11. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

12. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

13. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

14. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

15. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

16. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

17. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

18. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

19. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

20. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

21. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

22. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

23. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

24. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

25. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

26. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

27. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

28. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

29. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

30. Je certifie que le document déposé est conforme aux dispositions du Code du Travail.

COPIE 4

7. La présente entente est soumise à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal,
ce 6^{ième} jour du mois de janvier 1981.

SALAISSON LEVESQUE INC.

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

14982-01
06089-7
1 convention
1 entente

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SALAISON LEVESQUE INC.

ET: SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL DE MONTREAL (CSN)

En considération du retour au travail desdits employé(e)s à la suite de leur arrêt de travail en cours depuis le 3 novembre 1980, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera imposée par l'Employeur ou ses représentants à l'endroit de tout employé(e) à la suite de cet arrêt de travail ou au rôle joué par un employé(e), ou de toute action ou omission d'un employé(e) conduisant à l'arrêt de travail ou durant l'arrêt de travail.
2. Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences contre le Syndicat, ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux. Toute action ou toute procédure déjà prise doit être retirée immédiatement, si tel est le cas.
3. Le service continu d'un employé(e) ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et tous les employé(e)s assujettis avant l'arrêt de travail, seront rappelés au travail au poste que chacun détenait avant l'arrêt de travail.
4. Le rappel au travail s'effectuera, selon les besoins, à compter du 6 janvier 1981 et se fera par classification et par ancienneté tel que défini à la convention collective.
5. Tout employé(e) a droit à une période de quatre (4) jours suivant la date de son rappel au travail, pour se présenter au travail.
6. Les sommes dues en vertu de l'article 12 concernant les congés de maladie accumulés et la rétroactivité, seront versées à chacun des salariés au plus tard dans les quinze (15) jours suivants la signature de la présente.
7. La présente entente est sujette à la procédure de griefs prévue à la convention collective.

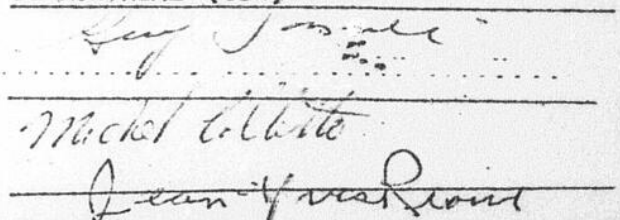
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 6ième jour du mois de janvier 1981.

SALAISSON LEVESQUE INC.



copie conforme N. Masson

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



Entente

Intervenue

ENTRE: SALAISON LEVESQUE INC.

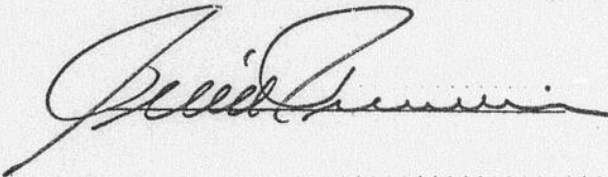
ET: SYNDICAT DE L'ALIMENTATION AU DETAIL DE MONTREAL

Les parties ont convenu ce qui suit:

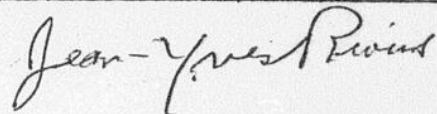
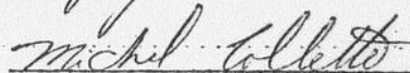
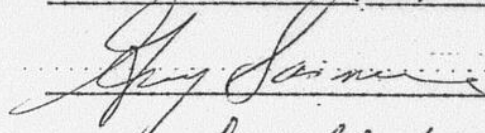
Les employés non rappelés au travail le 6 janvier, recevront leur formule de cessation d'emploi.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé à Montréal, ce 6 jour du mois de janvier 1981.

SALAISSON LEVESQUE INC.



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



81 JAN 21 13 41

CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

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

ci-après appelé "Le Syndicat"

et

SALAISSON LEVESQUE INC.

ci-après appelé "L'Employeur"

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention lie LA SALAISON LEVESQUE INC. et ses salariés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (CSN).
- 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.
- 1.04 Des étudiants pourront être employés durant la période des vacances. Ils seront payés le taux de manoeuvre et n'acquerront pas d'ancienneté.

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.
- 2.03 Définition des termes
- a) Salarié - désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
 - b) Salarié régulier - désigne les salariés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation et qui ont complété leur période de probation.
 - c) Salarié en probation - désigne tout salarié régulier qui n'a pas complété sa période de probation.
 - d) Salarié surnuméraire - désigne toute personne travaillant dans un établissement commercial assujetti à la présente convention, en surplus du personnel régulier, durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres), ces périodes ne devant pas excéder cinquante pour cent (50%) des heures de la semaine normale de travail.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS

3.01

a) Juridiction

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

b) 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 gestion comprend aussi, mais 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 démotions et de régler l'ordre, la discipline et l'efficacité du travail des salariés.

3.02

Droits du Syndicat

a) La partie patronale reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés de l'établissement 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 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.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS (suite)

3.03

L'Employeur reconnaît 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.

Sujet à ce qui précède, toute personne ainsi désignée pour agir comme conseiller syndical, de même que toute personne élue à un poste d'officier ou de responsable syndical de l'établissement, est sujette à être reconnue comme représentant officiel du Syndicat.

Il en est de même pour toute personne élue ou désignée comme membre d'un comité.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux représentants de l'Employeur.

3.04

Tout représentant officiel qui a reçu une plainte ou 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 un salarié de cet établissement.

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.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS (suite)

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 sept (7) 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 pourront s'absenter pour les mêmes fins, après avoir donné un avis écrit de trois (3) jours à l'Employeur.

Le total des absences ne devra pas dépasser quarante (40) jours de travail par année. Cette période pourra être prolongée après entente entre les parties.

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.

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 offense de même nature. Copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat. Toutefois, un salarié n'aura pas droit à l'avis individuel prévu au présent paragraphe lorsqu'après entente avec le Syndicat, l'Employeur aura déjà affiché dans un endroit accessible à tous les salariés, un avis prévoyant que l'offense reprochée entraînerait la suspension ou le congédiement.
- d) Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit à l'employé et au Syndicat, les raisons qui ont motivé telle mesure disciplinaire.

ARTICLE 4 - COLLABORATION MUTUELLE (suite)

4.01

- e) Aucune plainte ou mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié ne pourra être invoquée contre lui si datée de plus de six (6) mois.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET GRIEFS

5.01 Toute plainte et grief pouvant survenir entre les parties sera discuté et réglé d'après la procédure suivante.

5.02 Plaintes ou griefs 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) 1ère étape

Toute plainte ou grief non réglé 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, en cas de congédiement, le délai est de quatorze (14) jours de calendrier de la date du congédiement.

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 autre avantage monétaire prévu à la convention. L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours de calendrier suivant la réception de la plainte ou du grief, et en adresser une copie au Syndicat.

c) Seul un grief non réglé à la première étape peut 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 ou de l'expiration des délais prévus à la première étape.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET
GRIEFS (suite)

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

Toute plainte ou tout grief se rapportant à l'interprétation de la convention ou à une prétendue violation de la convention par un membre ou un groupe de membres de l'une ou l'autre des parties régis par la présente convention ou par le Syndicat lui-même pour un membre ou un groupe de ses membres travaillant dans l'établissement régit par la présente convention, peut être soumis par la partie signataire intéressée à l'arbitrage.

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:

1. Me Roland Tremblay
2. M. Maurice Cantin
3. Me Jean-Guy Clément

Si aucun des trois (3) 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.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET
GRIEFS (suite)

5.04

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, entendre la preuve et les arguments de chacune 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 obligatoires

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.

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.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES PLAINTES ET GRIEFS (suite)

5.05 Validité du grief

Une erreur dans la formulation d'un grief ne l'invalidé pas.

Cependant, à l'étape de l'arbitrage, l'arbitre n'est saisi que du grief écrit dans la demande d'arbitrage. Les parties peuvent en tout temps prolonger par entente mutuelle, les délais prévus par l'une ou l'autre des dispositions de l'article 5.

6.02

Période de probation

Pour acquiescer à l'offre d'emploi, un salarié doit d'abord passer une période de probation de quinze (15) jours consécutifs. Si le salarié ne satisfait pas les exigences de son travail pendant cette période, l'employeur peut résilier le contrat de travail sans préavis.

Après la période de probation, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date de son ancienneté est calculée à partir de son embauche.

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 tout établissement couvert par cette convention, de son Employeur.

b) Expérience

Par ailleurs, lorsque dans la présente convention on réfère à l'expérience d'un 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.

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.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

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 son départ;
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 de deux (2) ans;
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 ne dépassant pas le délai prévu au sous-paragraphe 3 de l'article 6.04.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

- 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 communiqué son intention par écrit de retourner au travail et de s'y être rapporté dans les sept (7) jours suivants à moins de raison sérieuse telle que maladie, incapacité physique etc... Une copie de l'avis de rappel au travail est remise au Syndicat.
- 6.07 Dans tous les cas de poste vacant, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne possède les connaissances suffisantes du métier et les aptitudes pour rencontrer les exigences normales du poste, avec une période d'initiation de trente (30) jours.
- 6.08 **Ordre de préséance**
Ce droit d'ancienneté sera reconnu dans l'ordre de préséance suivant:
1. d'abord les salariés de la classification;
 2. ensuite les salariés de l'établissement concerné.
- 6.09 Pour fins d'application de l'article 6.08, il y a huit (8) classifications:
1. Chauffeur-livreur
 2. Expéditeur
 3. Manoeuvre
 4. Préposé au nettoyage
 5. Désosseur
 6. Pompeur
 7. Emballeuse
 8. Employé de bureau

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

6.10 Poste vacant

Dans le cas de poste vacant, tel que promotion, transfert, l'Employeur transmet d'abord au Syndicat une copie de l'affichage du poste vacant ou nouvellement créé, et fait l'affichage du poste durant cinq (5) jours ouvrables sauf dans le cas où le poste est vacant pour une période de vingt et un (21) jours ou moins.

L'avis d'affichage doit mentionner le titre du poste, la description des responsabilités et le salaire offert.

Dans le cas où le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche ou ne veut pas remplir le poste dans le délai de vingt et un (21) jours prévu au paragraphe 6.07, il sera réinstallé à son ancien poste, sans préjudice d'aucun de ses droits acquis dans ses anciennes fonctions.

6.11 Préavis

Tout salarié a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied pour une période excédant dix (10) jours ouvrables. L'employé n'est pas tenu de travailler pendant la 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.

Pour les mises à pied inférieures à dix (10) jours ouvrables, l'employé a droit à un préavis de deux (2) jours et l'employé est tenu de travailler pendant la période du préavis.

Le salarié reçoit son salaire normal pour chaque jour de défaut d'avis.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

- 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 entraînant une 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 la classification où doit s'effectuer la mise-à-pied; le salarié, ainsi mis à pied, peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute autre classification à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.
- 6.14 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.
- 6.15 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.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE (suite)

- 6.16 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 6.17 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.
- 6.18 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 temps partiel 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 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 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 syndical de l'établissement, a droit de faire signer des cartes d'adhésion au Syndicat sur les lieux et heures de travail.
- 7.03 Dédutions obligatoires
- a) Tous les salariés régis par la présente convention, doivent comme condition du maintien de leur emploi, autoriser l'Employeur à déduire de chacune de leurs paies hebdomadaires un montant équivalent à la cotisation syndicale établie par le Syndicat.
- 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
 - le nombre d'heures travaillées par le salarié.

ARTICLE 7 - REGIME SYNDICAL (suite)

7.03

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) (Annexe "C")

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), le Syndicat fait parvenir un avis écrit à l'Employeur. Si l'Employeur n'a pas donné suite à cet avis dans les quinze (15) jours suivant sa réception, le montant dû est immédiatement majoré de cinq pour cent (5%) et de cinq pour cent (5%) additionnels pour chaque quinze (15) jours de retard additionnel. Cette majoration est entièrement aux frais de l'Employeur. Le texte de ce paragraphe doit accompagner l'avis prévu ci-dessus.

e) Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisations syndicales à condition que les deux paliers de gouvernement y consentent.

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

8.01

- a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures reportées en cinq (5) jours du lundi au vendredi.
- b) Les heures de travail se situent entre 7 h. et 16h.30 du lundi au jeudi et de 7 h. à 13h le vendredi.

8.02

Advenant le cas où l'Employeur soit homologué par le gouvernement fédéral, la semaine normale de travail sera de trente-huit (38) heures reportées en cinq (5) jours du lundi au vendredi.

Les heures de travail se situeront entre 7 h. et 16 h. du lundi au jeudi et de 7 h. à 13 h le vendredi.

8.03

Tout salarié a droit à une heure pour le repas du midi à l'exception du vendredi et à une heure pour le repas du soir lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir.

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

- a) Pour le repas du mid, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 11 a.m. ni se terminer après 14 heures.

8.04

Personnes 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

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL (suite)

8.04 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.

8.05 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 normale, 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 de la classification 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.

ARTICLE 8 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL (suite)

8.05

- d) Un salarié qui doit 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.

Par exception, lorsqu'un jour férié réduit la semaine normale de travail, le taux double est payable après dix (10) heures au-delà de la semaine normale.

- e) Tout travail effectué un dimanche sera rémunéré aux taux double.

8.06

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 plus d'une (1) heure 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 pas 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 CHOMEES ET PAYEES

9.01 Tout salarié a droit aux jours de fêtes 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
La St-Jean Baptiste
L'Action de Grâces
La Fête de Dollard des Ormeaux

Deux (2) congés mobiles par année d'une journée au choix du salarié et de l'Employeur à condition que le salarié ait six (6) mois de service.

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 coïncide avec 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 reçoit une (1) journée additionnelle de congé payé ou de salaire à son taux régulier, s'il y a entente à cet effet entre l'Employeur et le salarié dans les quinze (15) jours suivant la fête; à défaut d'entente, le congé est payé dans les quinze (15) jours suivant la fête.

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 ou de sept heures trente-six (7h.36) minutes selon le cas.

ARTICLE 9 - FETES CHOMEES ET PAYEES (suite)

9.05

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui n'est pas 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 pour une période n'excédant pas sept (7) jours de calendrier, s'il est en congé de maladie pour une période n'excédant pas un (1) mois de calendrier ou s'il est en congé résultant d'un accident de travail pour une période n'excédant pas trois (3) mois de calendrier.

9.06

Si, par exception, les salariés sont requis et acceptent de travailler l'une de ces fêtes chômées et payées, tout travail exécuté cette journée sera rémunéré au taux double, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

10.01

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

- a) Une 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 et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence, s'il a plus d'une année de service.
- c) Trois (3) semaines de vacances et six pour cent (6%) de ses gains au cours de la période de référence, s'il a cinq (5) ans ou plus de service ou, à compter du 1er mai 1977 s'il a quatre (4) ans ou plus de service.
- d) Quatre (4) semaines de vacances et huit pour cent (8%) de ses gains au cours de la période de référence s'il a dix (10) ans ou plus de service.
- e) La paie de vacances est réduite de tout montant payé en conformité de l'article 10.03.
- f) Le salarié devra recevoir comme paie de vacances, au moins l'équivalent du salaire réel qu'il gagne au moment de sa prise de vacances.

10.02

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.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES (suite)

10.03

L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paie précédant son départ pour vacances. Un salarié qui laisse son emploi ou qui est congédié ou mis à pied, reçoit lors de son départ, toute indemnité de vacances qu'il avait acquise. Dans le cas du décès du salarié, l'Employeur versera aux héritiers légaux de ce salarié, une somme égale à l'indemnité de vacances acquise au moment de son décès.

10.04

Période normale et ordonnance des vacances

- a) La période normale de prise de vacances s'étend du 15 mai au 15 septembre.

Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté dans chaque classification. 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.

Nonobstant le premier alinéa, les salariés pourront prendre leurs vacances à l'extérieur de la période y mentionnée, cependant un maximum de deux (2) employés à la fois pourront prendre leurs vacances et ce pour l'ensemble des classifications.

- b) La période annuelle de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines du calendrier.
- c) A tout salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins, 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.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES (suite)

10.04

- d) Tout salarié doit prendre ses vacances durant l'année des vacances.
- e) Entre le 15 mai et le 15 septembre un salarié ayant droit à trois (3) semaines payées peut prendre un maximum de trois (3) semaines consécutives.

Dans un tel cas, le salarié doit justifier que possible, l'absence du travail, du motif et de la durée de l'absence, et en fournir s'il est requis, les preuves satisfaisantes. L'employeur convient de payer au salarié absent pour durée dans les conditions prévues ci-haut, le salaire régulier qu'il aurait gagné si le décès n'était pas survenu et ce jusqu'à concurrence de:

- trois (3) jours de paie dans le cas du décès de son conjoint ou d'un enfant;

- trois (3) jours de paie dans le cas du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur;

- deux (2) jours de paie dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-père, d'une grand-parente;

- un (1) jour de paie dans le cas du décès d'un oncle, d'un grand-père.

- b) Dans le cas de la survenance d'un enfant de salarié, un (1) jour ouvrable chèque et payé.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

11.01

Tout salarié aura droit aux congés sociaux suivants:

- a) Dans le cas du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, frère, soeur, grand-parent, beau-parent, beau-frère, belle-soeur, bru, gendre) il est entendu qu'un salarié peut s'absenter de son travail entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.

Dans un tel cas, le salarié doit aussitôt que possible, aviser son Employeur, du motif et de la durée de l'absence, et en fournir s'il est requis, une preuve satisfaisante. L'Employeur convient de payer au salarié absent pour décès dans les conditions prévues ci-haut, le salaire régulier qu'il aurait gagné si le décès n'était pas survenu et cela jusqu'à concurrence de:

- cinq (5) jours de paie dans le cas du décès de son conjoint de droit ou de fait, d'un enfant;
 - trois (3) jours de paie dans le cas du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur;
 - deux (2) jours de paie 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 paie dans le cas du décès d'une bru, d'un gendre.
- b) Dans le cas de la naissance d'un enfant du salarié, un (1) jour ouvrable chômé et payé.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX (suite)

11.01

- 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, à la condition qu'il ait au moins un (1) an de service.

Toutefois, pour obtenir le paiement du congé prévu dans le cas du décès ou de 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.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX (suite)

11.02

- 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 12 - CONGES DE MALADIE

- 12.01 Tout salarié régulier qui, le 1er janvier de chaque année a un an de service, a droit à un crédit de dix (10) jours de congé de maladie non cumulatifs.
- 12.02 Toutefois, le salarié 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. L'Employeur défraiera le coût dudit certificat sur présentation du reçu.
- 12.04 Le salarié qui n'a pas utilisé tous ses jours de congé de maladie sera payé avant le 15 décembre ou lors de son départ pour les jours non utilisés, à son taux de salaire réel. Toutefois, après entente avec son Employeur, le salarié pourra, au cours de l'année suivante, ajouter à ses vacances ses jours de congé de maladie non utilisés.

ARTICLE 13 - ASSURANCE COLLECTIVE

13.01

L'Employeur 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.

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'Annexe "G" s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail, tel que stipulé dans la présente convention.

1. Chauffeur-livreur
2. Expéditeur
3. Manoeuvre
4. Préposé au nettoyage
5. Désosseur
6. Pompeur
7. Emballeuse
8. Employé de bureau

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 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.

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.

16.02

Les avantages sociaux sont accordés au prorata du temps travaillé pour les employés qui travaillent moins de six (6) mois par année de calendrier.

16.03

Limitation des salaires à temps partiel

Le nombre maximum de salaires supplémentaires que peut verser un Employeur est établi en rapport avec le nombre de postes du personnel salarié de l'établissement, y compris les emplois de direction qui sont occupés par des personnes travaillant régulièrement; le tout, conformément aux pratiques existantes.

Personnel des services de maintenance possibles

de 1 à 2
de 3 à 4
de 5 à 6
de 7 à 8
de 9 à 10
de 11 à 12
de 13 à 14
de 15 à 16
de 17 à 18
de 19 à 20
de 21 à 22
de 23 à 24
de 25 à 26
de 27 à 28
de 29 à 30
de 31 à 32
de 33 à 34
de 35 à 36
de 37 à 38
de 39 à 40
de 41 à 42
de 43 à 44
de 45 à 46
de 47 à 48
de 49 à 50
de 51 à 52
de 53 à 54
de 55 à 56
de 57 à 58
de 59 à 60
de 61 à 62
de 63 à 64
de 65 à 66
de 67 à 68
de 69 à 70
de 71 à 72
de 73 à 74
de 75 à 76
de 77 à 78
de 79 à 80
de 81 à 82
de 83 à 84
de 85 à 86
de 87 à 88
de 89 à 90
de 91 à 92
de 93 à 94
de 95 à 96
de 97 à 98
de 99 à 100

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

17.01 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.

17.02 Les uniformes ou partie d'uniformes requis par l'Employeur sont fournis et entretenus à ses frais.

17.03 Limitation des salariés à temps partiel

Le nombre maximum de salariés surnuméraires que peut embaucher un Employeur est établi en rapport avec le nombre de membres du personnel régulier de l'établissement, y compris les associés ou les directeurs qui y travaillent régulièrement; le tout conforme au tableau suivant:

Personnel régulier	Surnuméraires possibles
de 1 à 3	1
de 4 à 6	2
de 7 à 9	3
de 10 à 12	4
de 13 à 15	5
de 16 à 18	6
de 19 à 21	7
de 22 à 24	8
de 25 à 27	9
de 28 à 30	10
et ainsi de suite	

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES (suite)

17.04 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.

17.05 Tout salarié qui travaille au moins une demie heure en surtemps après 18.30heures a droit à une allocation de \$4.00 pour le souper.

17.06 Système de contrôle du temps

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

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS PARTICULIERES (suite)

17.07

Tout salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou absence du travail ne subit aucune perte de salaire pour la première journée d'absence au travail.

17.08

- 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.

17.09

Fonction de 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.

17.10

Lors de la journée de votation aux élections ou référendum provinciaux ou fédéraux, 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.

18.02

18.03

18.04

18.05

18.06

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.
- 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.
- 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 de Travail, qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.

Sans solde 24/4/80
ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE

20.01

Congé sans solde pour fins d'étude

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

ARTICLE 21 - DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 21.01 A moins de dispositions contraires, la présente convention et ses annexes prennent effet à la date de signature de la convention collective et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mai 1983.
- 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.

ANNEXE "A"

Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est offert à tour de rôle aux salariés du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Pour les fins du présent article, il y a deux (2) départements:

1. livraison - expédition
2. toutes les autres classifications.

Comité de négociation

1. Le comité de négociation de la partie syndicale est composé d'un (1) salarié désigné par le Syndicat.
2. Sur avis à l'Employeur, ce salarié a le droit de s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour assister aux séances de négociation entre les deux parties.

Congés de maladie

Les journées de maladie seront payées selon le choix du salarié, soit à l'occasion de sa maladie, ou à la fin de l'année comme prévue à l'article 12.00 de la présente convention collective.

ANNEXE "B"

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

934 est. Ste-Catherine, suite 320, Montréal - Tél: 513-3191, Local 443 445

Formule de retenue syndicale nouvelle

N.B. : Le taux de la cotisation syndicale que vous devez prélever à chaque semaine est fixé par l'Assemblée générale du Syndicat. Elle est de 2% du salaire hebdomadaire régulier, à partir du 1 JANVIER 1976. Voir le tableau que nous annexons avec le rapport de janv. 76 et qui s'intitule "COTISATION AU POURCENTAGE".

Date du rapport Mois payé 19

Nom de l'Employeur: _____

Adresse: _____ Ville: _____ Tél: _____

LISTE DES SALARIÉS

[illegible]

Veuillez remplir cette liste et la faire parvenir, accompagnée de votre chèque à l'adresse suivante:
"Syndicat de l'Alimentation au détail de Montréal (CSN)" 534 est, rue Ste-Catherine, suite 231, Montréal 132.
Vous devez retenir la cotisation syndicale, soit 2% du salaire hebdomadaire pour tout salarié qui travaille plus de 20 heures dans une semaine.

ANNEXE "C"

En conformité avec l'article 6.01 B il est
convenu de reconnaître les écoles suivantes:

- A - Le Centre de formation professionnelle
de la rue Parthenais à Montréal
- B - Le Centre de formation professionnelle
de Joliette
- C - L'Ecole Régionale Ozias Leduc de St-Hilaire
- D - L'Ecole Régionale Laure Conan de Chicoutimi.

ANCIENNETE	NOM	CLASSIFICATION	SALAIRE	SIGNATURE	01/06/81	01/06/82
			31/05/80			
05-06-67	BOLDUC, Jean-Marie	Pompeur	7.62	8.32		
15-08-74	BRAZEAU, Michel	Dessosseur	6.99	7.69		
15-10-67	DUPERE, Paul André	Dessosseur	7.72	8.42		
26-09-71	GUERARD, Roland	Dessosseur	7.84	8.54		
22-10-72	RIOUX, Jean-Yves	Dessosseur	7.47	8.17		
01-10-67	VANASSE, Pierrette	Commis	6.74	7.44		
09-09-75	FORTIN, Martial	Manoeuvre	6.59	7.29		
02-02-76	DION, Jacques	Dessosseur (chef d'équine)	7.97	8.67		
29-04-77	VANASSE, Yves	Manoeuvre	6.11	6.81		
18-09-78	SIGOUIN, Camille	Expédition (chef d'équine)	7.97	8.67		
16-04-77	BRUNET, Gilles	Livreur	6.99	7.69		
15-06-77	ROY, Cécilia	Emballeuse	6.11	6.81		
31-05-79	CYR, Gérard	Prép.au nettoyage	6.42	7.12		
05-05-79	COLETTE, Michel	Livreur	6.99	7.69		
15-08-77	LAFLAMME, Robert	Manoeuvre	6.11	6.81		
15-05-79	LESSARD, Marc	Manoeuvre	6.11	6.81		

ANNEXE "E"

01 SALAIRES

A compter de la signature de la convention collective pour valoir jusqu'au 31 mai 1981, les salaires de chaque employé sont majorés de 10% du salaire moyen soit 70¢ de l'heure.

A compter du 1er juin 1981, pour valoir jusqu'au 31 mai 1982 les salaires de chaque employé sont majorés de 10% du salaire moyen soit 1 l'heure.

A compter du 1er juin 1982, pour valoir jusqu'au 31 mai 1983 les salaires de chaque employé sont majorés de 10% du salaire moyen soit 1 l'heure.

02 MONTANT FORFAITAIRE

Les employés qui étaient au service de l'Employeur au 1er juin 1980 et qui sont toujours au service de la compagnie à la date de signature de la convention collective, recevront un montant forfaitaire de \$400.00, sauf Michel Collette

Yves Vanasse
Robert Laflamme
Marc Lessard
Cécile Roy

qui recevront ce montant au prorata des heures travaillées entre le 1er juin 1980 et le 3 novembre 1980.

ANNEXE "F"ECHELLE DE SALAIRES

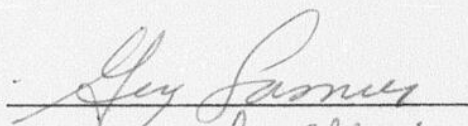
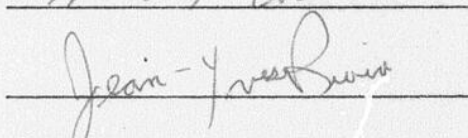
		SALAIRE		
		31/05/80	SIGNATURE	01/06/81 01/06/82
Chauffeur-livreur, expéditeur	0 à 12	6.74		7.44
	12 et plus	6.99		7.69
Manoeuvre, préposé au nettoyage, em- balleuse et employé de bureau	0 à 12	5.86		6.56
	12 et plus	6.11		6.81
Pompeur Désosseur	0 à 12	6.74		7.44
	12 et plus	6.99		7.69
Chef d'équipe		7.97		8.67

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal
ce 14^{ème} jour de janvier 1981.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT


Michel Collette


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