



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

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **84 09 336**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

**07001-1**

|       |  |  |                                  |                                 |   |   |
|-------|--|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | <b>Q 22956-02</b>   |
| Date  | Signature <b>84-06-21</b>                            | Réception <b>84-09-26</b>                          | Durée                            | Du <b>83-12-14</b>              | Au <b>86-12-31</b>  | Nombre de salariés régis par la convention collective <b>15</b> |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des travailleurs de l'Alimentation de Donnacona</b><br><b>155 est, Boul. Charest</b><br><b>Québec, Qc</b><br><b>G1K 3G6</b><br><b>Att: M. Georges Cantin</b> | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>IGA Donnacona 117204 Canada Inc.</b><br><b>225, rue Notre-Dame</b><br><b>Donnacona, Qc</b><br><b>G0A 1T0</b> |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties  | Région <b>03-03</b><br>Activité <b>6328 (8)</b><br>Affiliation <b>CSN (1)</b>  |

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

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

Voir au verso pour les codes

|  |                 |
|--|-----------------|
| <b>Remarques</b>   |                 |
| <p><i>Ancien empl: Marché Donnacona Enr. (I.G.A. 229) Q-21969-03</i></p> |                 |
| <b>Pour le commissaire général du travail</b>                            |                 |
| Signature  | Date            |
| <i>J. Tremblay</i>   | <b>84-09-27</b> |

Pour renseignements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

*Handwritten initials and marks*

COPIE CONFORME *pgm*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

-ENTRE-

IGA DONNACONA 117204 CANADA INC.

225, rue Notre-Dame  
Donnacona, Qué.  
GOA 1T0

'84 SEP 26 14:55

B.O.Q.T.  
QUIBEC

-ET-

SYNDYCAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION  
DE DONNACONA ( CSN )

COPIE CONFORME *psm*

*[Handwritten marks]*

INTERPRETATION DES TERMES:

- A) Employeur: Le mot Employeur, quant il est utilisé dans la présente convention désigne les représentants autorisés de l'Employeur lui-même
- b) Salarié: Tout salarié régi par la présente, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- c) Salarié régulier: Tout salarié rénuméré par L'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille habituellement de 32 à 40 heures par semaine.
- d) 1. Salaire à temps partiel: Tout salarié rénuméré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de trente-deux (32) heures par semaine.
2. Salariés occasionnels: Salariés rénumérés sur une base horaire et qui travaillent pour l'Employeur sur appel ou comme remplaçants de salariés réguliers, mais pour une période prédéterminée.
- e) Marché: Marché d'alimentation exploité par l'Employeur d'alimentation exploité par l'Employeur et décrit par le certificat d'accréditation.
- f) Promotion: Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires

plus élevée et désigne aussi le passage d'un salarié à temps partiel à celui de régulier.

- g) Retrogradation: Désigne le déplacement d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé que le maximum du poste qu'il occupe.
- h) Mise à Pied S'entend d'une mise à pied temporaire, partielle ou permanente ainsi que toute réduction de la semaine normale de travail
- i) Syndicat: Le Syndicat détenant le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la province de Québec.
- j) Partie: L'Employeur et le Syndicat.

N.B.: a) le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, les substitutions nécessaires seront faites, lorsqu'il y aura lieu.

b) Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur ou du Syndicat en vertu d'une loi d'ordre public applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.



ARTICLE 2 -DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs.
- 2.03 Au cas de nouveaux procédés de travail, de mécanisation, d'automatisation, une période de recyclage normale sera accordée à chaque salarié afin de remplir les nouvelles fonctions. (30 jours)
- 2.04 Advenant la création de nouvelles classifications, les parties se rencontreront afin de négocier les conditions normatives et salariales. A défaut d'entente, le litige est référé à l'arbitrage. Il est entendu que l'Employeur peut fixer un salaire temporaire jusqu'à la décision finale, soit celle de l'arbitrage ou celle des parties.
- 2.05 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération et les conditions de travail de la nouvelle fonction, en tenant compte de la rémunération des autres fonctions existantes.

*AP*  
*AP*

*AP*      *AP*

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 L'Employeur remettra les cotisations au secrétaire trésorier du Syndicat le quinzième ( 15ième ) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

#### ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Des représentants du Syndicat auront accès au marché durant les heures de travail pour constater que les termes de la convention sont observés. Les représentants doivent d'abord signaler leur présence au gérant du marché ou, s'il est absent, à la personne en charge du marché.
- 4.02 Un représentant du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans paie pour un période de six (6) mois au maximum par année de calendrier, en autant que l'on puisse se passer de leurs services si ce sont des salariés travaillant dans le département des viandes. A l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédant dans le marché ou à une fonction similaire si la fonction a été abolie sans perte de ses droits. Le Syndicat devra en aviser l'Employeur dans les quinze (15) jours précédant le retour du salarié.
- 4.03 Un délégué et un substitut du Syndicat pourront être élus ou désignés parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés du marché. L'Employeur en sera avisé par écrit.
- 4.04 Un délégué ou un substitut, tel que défini à l'article 4.03, pourra obtenir des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales et ce, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par an.
- Le Syndicat fera sa demande au moins quatorze (14) jours avant le début du permis d'absence, en autant que possible. Il est entendu que le nombre de ces délégués se limitera à un (1) pour chaque activité.
- 4.05 L'Employeur convient qu'un espace d'affichage raisonnable sera disponible pour l'usage du Syndicat. Tout affichage syndical devra être initialé par le délégué ou le substitut.
- 4.06 Deux (2) salariés, dont un (1) sans perte de salaire, sont libérés pour la négociation et la conciliation de la convention collective.

- 4.07 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de discrimination contre les délégués du Syndicat ou substitut du Syndicat en raison de leur fonction syndicale.
- 4.08 Le délégué ou le substitut du Syndicat, avec la permission de l'Employeur, peut discuter de griefs pendant les heures de travail, avec l'autorisation de l'Employeur, sans perte de salaire.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulée par ce salarié dans l'unité de négociation à compter de sa date d'entrée au travail mais seulement après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.
- 5.02 Les quarante-cinq (45) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié régulier doivent être considérés comme une période de probation.
- Les trois cent soixante (360) premières heures travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel doivent être considérées comme une période de probation.
- Durant cette période de probation, l'Employeur peut renvoyer les salariés sans qu'ils puissent avoir recours à la procédure de griefs.
- 5.03 Dans tous les cas de promotion ou fonction disponible, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.04 L'Employeur convient, dans les cas de promotion ou fonction disponible d'afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, le nom et l'ancienneté du salarié promu ou ayant obtenu la fonction disponible dans le marché dans les cinq (5) jours suivant ladite nomination.
- 5.05 Si un salarié juge qu'il aurait dû être choisi selon la clause 5.03, il pourra obtenir des explications et/ou recourir à la procédure de griefs dans les délais prévus à la clause 6.02.
- 5.06 Dans le cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée au salarié. A l'expiration de la période d'essai, le salarié sera confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre toutes les exigences normales de la tâche. Son salaire sera selon le taux minimum établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien. Durant cette période, le salarié pourra, s'il le désire, retourner à

son ancienne fonction après avoir donné, au préalable, un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences normales de la nouvelle fonction. Advenant que le salarié retourne ou est retourné à son ancienne fonction, il sera rémunéré à son ancien taux ou au taux applicable dans sa classification sans perte de privilège salarial acquis. Si un salarié possède une certaine expérience et connaissance de la fonction disponible, l'Employeur accordera une période d'essai minimale de deux (2) semaines.

- 5.07 Les parties peuvent convenir, par écrit, de réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.
- 5.08 Tout salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes;
- a) s'il met fin volontairement à son emploi;
  - b) si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé suite à la procédure de griefs;
  - c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à cause d'un manque de travail à moins que le défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et qu'il avise immédiatement son Employeur ou à cause de circonstances incontrôlables, dont la preuve lui incombe. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée ou certifiée par l'Employeur à la dernière adresse connue du salarié avec copie au Syndicat;
  - d) Si le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison valable pour une période de trois (3) jours ouvrables et consécutifs;

- 5.09 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue à la présente convention ou autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 5.10 Les mises à pied s'effectuent par ordre inverse d'ancienneté.
- 5.11 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, tel salarié aura droit prioritaire à un emploi à temps partiel et il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste et son taux de salaire de régulier est maintenu.
- 5.12 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont maintenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur à moins que le salarié rappelé ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur pourra cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.13 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel, pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur remplissent les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 5.14 Tout salarié régulier mis à pied recevra, par écrit, un préavis de deux (2) semaines. Une copie est remise au délégué du Syndicat ou, en cas d'absence, à son substitut.
- Un salarié à temps partiel mis à pied recevra l'avis de cessation le plus tôt possible.
- 5.15 a) Une liste d'ancienneté sera préparée une fois par

année, le 1er janvier. Cette liste indiquera l'ancienneté de chaque salarié, sa classification et sera disponible dans le marché. Une copie de la liste sera expédiée au Syndicat.

b) Cette liste est affichée en permanence et modifiée lorsqu'il y a lieu. Tout salarié désirant contester sa date d'ancienneté devra le faire par écrit dans les soixante (60) jours de l'affichage ou, s'il est absent, dans les dix (10) jours de son retour au travail.

- 5.16 Un salarié régulier peut devenir un salarié à temps partiel pourvu qu'il en fasse la demande par écrit et qu'il puisse remplir les exigences normales du poste qu'il désire. Dans un tel cas, il perd son statut de régulier et son ancienneté de régulier lui est reconnue.

Le salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut à moins qu'un poste ne devienne vacant et qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE 6 PROCEDURE DE GRIEF

- 6.01 Il est convenu que l'Employeur ou le Syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 6.02 Le grief doit être soumis par écrit à l'Employeur ou à son remplaçant dans les trente-(30) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.
- L'Employeur rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant.
- 6.03 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion peut avoir lieu en présence des personnes intéressées. L'Employeur communiquera sa décision par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours qui suivent la réunion.
- 6.04 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les parties.
- 6.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.

Two handwritten signatures in cursive script, one on the left and one on the right, positioned above the page number.

ARTICLE 7-ARBITRAGE

- 7.01 A défaut de décision écrite de l'Employeur ou de son représentant dans le délai prévu à 6.02 ou 6.03 ou si le salarié ou le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur ou de son représentant, il peut recourir à l'arbitrage en vertu de l'article 88 du Code du Travail dans un délai de trente (30) jours.
- 7.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni prendre quelque décision qui entrerait en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 7.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective sera finale et liera les parties en cause.
- 7.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 7.05 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures de travail réparties sur cinq (5) jours ~~travaillés~~ dont une journée est d'un maximum de dix (10) heures et les quatre (4) autres journées sont d'un maximum de sept heures et demie (7 1/2).

KL  
AP

Le salarié le plus ancien a priorité pour le choix du nombre d'heures de travail qu'il effectue et de son horaire de travail, selon les besoins de l'entreprise.

- 8.02 Tous les salariés réguliers peuvent travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle, sauf pendant le mois de décembre ou les salariés peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine mais ces deux (2) soirées ne seront pas consécutives.

Les salariés à temps partiel peuvent travailler deux (2) soir par semaine en tout temps.

- 8.03 Dans tous les cas, la cédule quotidienne d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas. De plus, un salarié ne peut être tenu de faire plus de dix (10) heures de travail par jour.

- 8.04 Une cédule de travail pour tous les employés réguliers à temps plein sera affichée avant midi (12:00) le vendredi de chaque semaine indiquant les heures de travail dans la semaine suivante, pour lesdits employés.

Une cédule pour tous les employés réguliers à temps partiel dont l'Employeur est certain de devoir utiliser les services sera aussi affichée en même temps que la cédule mentionnée à l'alinéa précédent.

- 8.05 Nonobstant le paragraphe 8.02 dans le but de favoriser un

AP

KL

plus grand nombre d'emplois réguliers, des salariés  
pourraient être cédulés deux (2) soirs par semaine à même  
leur programme normal de travail en autant que ceux-ci y  
consentent. Aucune pression ne sera faite à cet effet.

8.06

*AP* *RC* Tout salarié régulier a droit à un congé hebdomadaire de  
quarante-huit (48) heures consécutives, selon les normes  
minimales du travail.

*AP* *RC*

ARTICLE 9 -PAUSE

- 9.01 Tout salarié aura droit à une heure (1) pour le dîner et à une (1) heure pour le souper lorsque le marché reste ouvert durant la soirée. Le repas principal sera pris vers le milieu de la période de travail. La période de dîner sera prévue entre onze heures (11:00) et quatorze heures (14:00). La période de souper sera prévue entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00). Autant que possible, les heures de repas sont distribuées selon le principe premier arrivé, premier sorti.
- 9.02 Pour chaque journée de travail, le salarié bénéficiera de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune à la mi-temps si possible de chaque demi-journée de travail. Le salarié qui travaille trois (3) heures supplémentaires ou plus aura droit à une (1) pause payée additionnelle de quinze (15) minutes prise à l'endroit approprié.

*AP*      *KL*

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Est considéré comme du temps supplémentaire, tout travail effectué en plus des heures de travail prévues à 8.01.
- Tout salarié qui exécute du temps supplémentaire est rémunéré au taux de son salaire régulier majoré de 50% (temps et demi).
- Le temps supplémentaire est volontaire mais obligatoire par ordre inverse d'ancienneté. Tout le temps supplémentaire est offert par ancienneté à l'intérieur d'un département et ensuite à l'intérieur du magasin.
- 10.02 Tout travail accompli par un salarié le dimanche est rémunéré au taux de temps double (2).
- 10.03 L'employé rappelé au travail après la fin de sa journée de travail reçoit temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures à son taux régulier.
- 10.04 Un salarié qui se présente au travail à la demande de l'Employeur sera cédulé pour un minimum de trois (3) heures consécutives à son taux régulier de salaire.
- 10.05 Tout travail accompli par un salarié régulier durant un congé statuaire sera rémunéré aux taux de temps et demi ( 1 1/2 ) en plus du paiement du congé.

*AP* *RC*

ARTICLE 11.01 - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

11.01 Le gérant du marché ou son supérieur immédiat se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre sera remise au Syndicat.

Cet avis sera rédigé en français et devra indiquer les faits reprochés au salarié.

11.02 Le délégué du Syndicat assistera, à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.

11.03 Aucun salarié ayant à son crédit quarante-cinq (45) jours travaillés et plus de service ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu, au préalable, un avis écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué et le Syndicat seront avisés du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

11.04 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que le salarié concerné aura été informé des faits qu'on lui reproche et elle sera effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le salaire maximal prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).

11.05 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.

11.06 L'Employeur ne pourra utiliser des salariés à temps partiel de façon à empêcher l'emploi d'un salarié régulier en cédulant des salariés à temps partiel de façon successive.

*JP RC*

11.07

Un salarié à temps partiel devient un salarié à plein temps s'il travaille 32 heures ou plus, pendant huit (8) semaines consécutives, sauf s'il s'agit d'un remplacement.

Tout travail ne pouvant être exécuté par des salariés à temps plein est offert aux salariés à temps partiel par ordre d'ancienneté. Un salarié peut cependant refuser de faire des heures non prévues à sa cédule de travail.

Que l'employeur s'engage à continuer à payer les salaires durant les libérations syndicales et de les refacturer au syndicat à chaque mois (si nécessaire).

JP RL

ARTICLE 12 - VACANCES

12.01 L'Employeur convient d'accorder, selon les critères suivants, des vacances aux salariés ayant à leur crédit, au 30 avril courant, le nombre de mois ou d'années mentionnés ci-dessous à son service.

Service continu

Vacances payées

Moins de douze (12) mois de même que pour les temps partiels et les occasionnels.

4% et si l'employé en fait la demande, une journée par mois complet travaillé.

Une (1) an

Deux (2) semaines

Cinq (5) ans

Trois (3) semaines

Huit (8) ans

Quatre (4) semaines

12.02 La période normale pour prendre les vacances se situe entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Vu le nombre peu élevé d'employés, les vacances pourront se prendre deux (2) à la fois lorsque les circonstances le permettront.

Toutefois, un salarié peut prendre ses vacances à une autre période de l'année qui n'est pas comprise dans cette période, sauf entre le 1er décembre et le 6 janvier.

Nonobstant cette exclusion et après entente avec l'Employeur, un salarié pourra prendre ses vacances entre le 1er décembre et le 26 décembre.

Les salariés ayant droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se verront accorder deux (2) semaines consécutives durant la période normale des vacances et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs.

12.03 La liste des salariés est affichée le 1er avril et chaque salarié fait son choix de vacances par ordre

d'ancienneté. La liste finale des vacances est affichée le 30 avril.

- 12.04 Le paiement des vacances sera payé aux salariés avant que ceux-ci ne partent en vacances.
- 12.05 Le salarié qui contracte mariage aura préférence pour le choix des vacances. Le salarié devra cependant prévenir son gérant avant le 1er avril de l'année où il prend ses vacances. Des échanges entre salariés peuvent avoir lieu.
- 12.06 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ. D'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains, tel qu'applicable le 1er mai.
- 12.07 En cas de maladie avant le départ du salarié pour ses vacances, ce dernier aura droit à ses vacances après son congé de maladie, après entente avec son gérant.
- 12.08 La rémunération pour chaque semaine de vacances des salariés réguliers est équivalente à une somme égale à son salaire hebdomadaire régulier, multipliée par le nombre de semaines de vacances auxquels il a droit;
- 12.09 Si les circonstances l'exigent, lorsqu'un salarié est en vacances ou en congé de maladie, l'employeur doit le remplacer.

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

ARTICLE 13- CONGES STATUTAIRES

- 13.01 Tout salarié régulier à plein temps aura droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An;
  - 2 janvier;
  - Lundi de Pâques;
  - St-Jean Baptise;
  - Confédération;
  - Fête du travail;
  - Action de Grâces;
  - Noël;
  - 26 décembre;
- 13.02 Tout salarié régulier à temps plein a droit à deux (2) congés mobiles par année de convention. La demande pour ce congé se fera au moins sept (7) jours à l'avance. Aucun congé mobile ne sera accordé pendant la période des fêtes, dans une semaine où survient un congé chômé payé ou une super-vente. Aucune autre raison de refus ne sera acceptée.
- 13.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit;
- 13.04 Lorsqu'un ou deux (2) congés, tel que défini à l'article 13.01, tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances, en autant que ça ne nuise pas au choix des vacances d'un autre salarié ou à un autre temps après entente avec l'Employeur;
- a) Les salariés réguliers à temps partiel pour bénéficier des jours fériés visés au paragraphe 13.01 ci-dessus, avec une rémunération égale à celle qu'ils auraient gagnée s'ils avaient travaillé, les salariés réguliers à temps partiel devront justifier les soixante (60) jours de service continu dans l'entreprise et satisfaire aux exigences à l'article 13.08 de la présente convention;
- 13.05 Au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire sera accordé en plus du

trente-deux heures et demie (32½) au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies et effectivement travaillées au-delà de trente-deux heures et demie (32½);

Si un salarié travaille plus de vingt-cinq (25) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies et effectivement travaillées au-delà de vingt-cinq (25) heures. Il est entendu que le congé hebdomadaire de l'employé n'est pas affecté par un congé statutaire;

- 13.06 Aucun salarié ne travaillera au-delà de quinze (15) minutes après la fermeture du magasin la veille de Noël et du Jour de l'An;
- 13.07 Lorsqu'un congé statutaire tombe un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire pour le salarié, il sera reporté le jour ouvrable suivant.
- 13.08 Si un salarié s'absente sans permission le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement un congé, il n'aura pas droit au paiement du congé sauf dans le cas d'absence prévue à la convention collective.

AL RC

ARTICLE 14- CONGES SOCIAUX

14.01 Tout salarié a droit aux congés suivants, sans retenue de salaire, dans les cas suivants, pourvu que l'évènement survienne au cours de jours ouvrables;

a) A l'occasion de la naissance ou du baptême et/ou de l'adoption d'un enfant: une (1) journée;

b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère; trois (3) jours, entre le décès et les funérailles inclusivement.

c) A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru: la journée des funérailles.

d) A l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant; cinq (5) jours payés.

e) A l'occasion du mariage du salarié: 1 jour ouvrable même si l'évènement touche une journée ouvrable.

14.02 Cependant, tous ces jours de congé ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances.

De plus, le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir son supérieur immédiat de prendre ledit congé.

- Les salariées auront droit à un jour additionnel de congé payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles de son domicile.

14.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille immédiate d'un salarié, l'employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE 15 PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 15.01 Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de marché en spécifiant les raisons d'une telle demande. Si la demande est refusée, l'Employeur devra l'exprimer par écrit au salarié et au Syndicat.

A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

Dans le cas où un salarié soumettrait une demande de permis d'absence sans paie pour suivre des cours de perfectionnement reliés à son travail, l'Employeur y apportera une attention spéciale.

- 15.02 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt-six (26) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement.

Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance ou à toute date fixée par le médecin traitant.

Le salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de se prévaloir de son congé de maternité. Cet avis doit précéder d'au moins trois (3) semaines la date prévue pour le début du congé.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la sixième semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

En accordant ce congé de maternité, l'Employeur garantit à la salariée le même poste et ceci, avec droits et privilèges prévus à la convention collective L'Employeur s'engage à respecter la loi.

*AL* *RC*

.. 15.03

Lors d'une élection fédéral, provincial ou municipal,  
l'employeur déterminera pour chaque salarié des heures  
d'absence, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

JP AC

ARTICLE 16 SECURITE ET SANTE

- 16.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 16.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que l'état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- 16.03 Un plan d'assurance-groupe a été accepté par les parties au cours des négociations, ce plan comportant notamment l'option 11 en ce qui concerne les frais médicaux. La participation audit régime sera obligatoire pour tous les salariés réguliers à plein temps selon les termes et dispositions dudit régime. La prime sera intégralement acquittée par l'Employeur. Ce plan d'assurance ne pourra être modifié que du consentement des parties à la présente convention collective.
- 16.04 En cas de maladie ou d'accident, le salarié doit:
- a) Aviser le gérant ou son remplaçant le plus tôt possible de son absence pour maladie ou accident.
  - b) Fournir un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade ou accidenté dans le cas d'absence de plus de deux (2) jours consécutifs.
- 16.05 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence occasionnelle.
- 16.06 Tout salarié régulier après un an de service au 14 décembre de chaque année de trois jours de maladie, lesquels sont monnayables, à la dite date s'ils n'ont pas été utilisés dans l'année écoulée;
- 16.07 En cas d'urgence, un salarié peut utiliser une journée de congé de maladie lors d'un rendez-vous chez un médecin, un dentiste ou un autre spécialiste.

ARTICLE 17 ANNEXES

17.01 Les annexes font partie intégrante de la convention collective de travail.

*AP* *KL*

ARTICLE 18 GREVE OU LOCK-OUT

18.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni de lock-out.

*off*      *RC*

ARTICLE 19 UNIFORMES ET BUANDERIE

- 19.01 L'Employeur s'engage à fournir et entretenir, à ses frais, les uniformes dont il oblige le port et à les renouveler au besoin.
- 19.02 Si l'Employeur exige que les salariés réguliers portent la cravate et la chemise d'une couleur particulière, elles seront alors fournies gratuitement (deux (2) par année) par l'Employeur et entretenues par le salarié. Le port de la cravate et de la boucle n'est pas obligatoire.
- 19.03 Les salariés peuvent sortir du magasin pour prendre leur repas et pause-café.

AP RC

ARTICLE 20 SALAIRES

- 20.01 Les salariés sont payés selon les salaires et classifications apparaissant à l'annexe "B".
- 20.02 Lorsqu'un salarié remplace un salarié absent d'une classification supérieure, il reçoit alors une prime de 20,00\$ par semaine, s'il exécute le travail du salarié remplacé et si le remplacement est pour une durée excédant une (1) semaine, mais rétroactif à la 1ère minute de la 1ère semaine.

*AP RL*

ARTICLE 21 CLAUSES GENERALES

- 21.01 Sur le bordereau de paie qui est remis le jeudi de chaque semaine, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire. Dans le cas de situation incontrôlable, la paie sera remise le vendredi matin.
- 21.02 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 du salarié.
- 21.03 Tout salarié qui accepte un chèque et/ou facture conformément aux exigences de l'Employeur ne peut en être tenu responsable.

ARTICLE 22- DUREE

22.01 La présente convention entre en vigueur le 14 décembre 1983 et le demeure jusqu'au 13 décembre 1986 inclusivement.

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de cette convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

Signée à Québec, ce 21<sup>e</sup> jour de Juin 1984.

IGA DONNACONA 117204 CANADA INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
L'ALIMENTATION DE DONNACONA  
(CSN)

Par

*Richard Bouchard*

Par

*J. G. A. L.*  
*M. Carrière*

*AL* *AC*

ANNEXE A:

COMMIS EPICERIE  
(FRUITS ET LEGUMES)

: Salarié dont la fonction principal est de recevoir des marchandises, de placer la marchandise sur les tablettes et exécuter tout travail général dans l'établissement.

1ER COMMIS  
(GERANT DE DEPARTEMENT)  
EPICERIE VIANDES,  
FRUITS ET LEGUMES

: Tout salarié qui a la responsabilité d'un département, est capable d'y effectuer tous les travaux nécessaires, fait les achats et <sup>fait</sup> des inventaires. Il fait l'étalage, de la présentation de la marchandise et autres fonctions connexes et qui, de plus, ( peut avoir) a du personnel sous ses ordres.

PERSONNE POLYVALENTE

: Personne appelée à exécuter du travail dans l'une ou l'autre des fonctions décrites précédemment, selon ses capacités. Cette personne recevra un montant additionnel de 10,00\$ par semaine.

COMMIS BOUCHER

: Tout salarié dont la fonction principale consiste à préparer les viandes, à les dépecer, à en faire la coupe, à les disposer à l'étalage et aussi servir le client.

COMMIS EMBALLEUR  
( VIANDE )

: Tout salarié dont la principale fonction consiste à faire l'emballage, la pesée, servir la clientèle et tout autre travail, connexe à l'intérieur du département.

ANNEXE B:

Salaires hebdomadaires des salariés réguliers à temps plein ou à temps partiel:

Les salariés recevront le plus élevé du salaire apparaissant ci-après ou du salaire qu'ils avaient le 13 décembre 1983 majoré de \$25.00 au 14 décembre 1983, de \$5.00 au 14 juin 1984, de \$30.00 au 14 décembre 1984 et de \$30.00 au 14 décembre 1985.

|                                | <u>14/12/83</u> | <u>14/06/84</u> | <u>14/12/84</u> | <u>14/12/85</u> |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| CAISSIÈRE                      | \$ 290,00       | \$ 295,00       | \$ 325,00       | \$ 355,00       |
| COMMIS et personne polyvalente | \$ 295,00       | \$ 300,00       | \$ 330,00       | \$ 360,00       |
| GERANT VIANDE                  | \$365,00        | \$ 370,00       | \$ 400,00       | \$ 430,00       |
| GERANT EPICERIE                | \$ 365,00       | \$ 370,00       | \$ 400,00       | \$ 430,00       |
| COMMIS-BOUCHER                 | \$ 320,00       | \$ 325,00       | \$ 355,00       | \$ 385,00       |
| GERANT FRUITS                  | \$ 335,00       | \$ 340,00       | \$ 380,00       | \$ 410,00       |
| COMMIS EMBALLEUR<br>(VIANDE)   | \$ 290,00       | \$ 295,00       | \$ 325,00       | \$ 355,00       |

Salaires horaires des salariés réguliers à temps partiel ou occasionnels:

|            | <u>14/12/83</u> | <u>14/12/84</u> | <u>14/12/85</u> |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| CAISSIERE: | \$ 6,50         | \$ 7,25         | \$ 8,00         |
| EMBALLEUR  | \$ 5,50         | \$ 6,25         | \$ 7,00         |

Durant la période de probation, soit 360 heures, tout employé ne sera pas régie par la présente clause salariale 80% du salaire du poste en application.

ANNEXE C

|                  | <u>DATE D'EMBAUCHE</u> | <u>STATUT</u>          |
|------------------|------------------------|------------------------|
| ROGER LECLERC    | 17-02-71               | régulier à plein temps |
| LUCIEN BUREAU    | 28-08-72               | régulier à plein temps |
| DANIEL LAPOINTE  | 12-10-74               | régulier à plein temps |
| YOLANDE LECLERC* | 25-09-76               | régulier à plein temps |
| GUY GODIN        | 19-09-77               | régulier à plein temps |
| GAETAN PAQUET    | 08-10-77               | régulier à plein temps |
| RENE PAUL TRUDEL | 17-07-78               | régulier à plein temps |
| DIANE MORASSE    | 29-06-81               | occasionnel            |
| MICHEL CARON     | 07-05-83               | occasionnel            |
| RENE PLEAU       | 22-09-83               | occasionnel            |

\*pour fin d'ancienneté, cette employée a accumulé deux ans et neuf mois au 14 décembre 1983.

*Al*      *RC*