

Je 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

09467-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18386-07
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-30	85-08-19		85-05-30	88-05-30	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Syndicat des Travailleurs Unis des Aliments Cascades Inc</b> 365 St-Jean, suite 220 Longueuil, Qué J4H 2X7	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Aliments Cascades Inc</b> 2323 boul Henri-Bourassa Montréal, Qué H2B 1T4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Simoné, Poupert et Associés</b> Att.: M <sup>r</sup> Serge Poupert 365 rue St-Jean, suite 220 Longueuil, Qué J4H 2X7	Région <u>06-06</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-08-29

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

SIGNE, le 20 mai 1985

*Bernard Prevost*  
 PRÉSIDENT SYNDICAT  
 BERNARD PREVOST

COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
 À L'ORIGINAL  
*Simoné, Poupert et Associés*  
 SIMONE, POUPERT & ASSOCIÉS

3141 01 01



R E S O L U T I O N

Extrait de procès verbal

Une réunion générale de l'assemblée régulièrement convoquée  
le 13 mai 1985

Après avoir soumis le projet de convention collective et les  
mesures y contenues,

IL EST RESOLU, suite à l'approbation de  
l'assemblée que le Conseil d'Administra-  
tion du syndicat soit autorisé pour et  
au nom de tous les employés de Aliments  
Cascade Inc., à signer la convention  
collective d'une durée de trois (3) ans  
relativement aux conditions générales et  
revisables annuellement relativement aux  
salaires.

SIGNE, le 20 mai 1985

*Bernard Prevost*  
PRÉSIDENT SYNDICAT  
BERNARD PREVOST

COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
À L'ORIGINAL  
*Simone Poupert s.n.c.*  
SIMONE, POUPART & ASSOCIÉS

ARTICLE 1            BUT DE LA CONVENTION

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et le syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régis par les présentes.

ARTICLE 2            RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec, en matière de conditions de travail et autres sujets connexes.

Toute entente particulière traitant d'une matière et/ou d'un sujet régi par la présente convention collective n'est valide que si elle est ratifiée par le syndicat.

L'employeur ne confie à sous-contrat aucun travail normalement exécuté par les salariés, sauf ceux qui le sont déjà et les travaux d'entretien général ou de rénovation de l'établissement.

ARTICLE 3            JURIDICTION

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec le 7 juin 1984.

ARTICLE 4            DEFINITION DES TERMES

Salarié: désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.

Salarié régulier: désigne tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à l'article 8 et qui est rémunéré par l'employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement 38 heures.

Salarié à temps partiel: désigne tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de 38 heures par semaine, dont le minimum d'heures est fixé à 8 heures.

Pour qu'un salarié régulier devienne un salarié à temps partiel et qu'il perde les bénéfices rattachés à son statut de régulier, il devra travailler moins de 38 heures pendant une période de 12 semaines.

Gérant de magasin: désigne toute personne dirigeant une entreprise pour le compte de l'employeur et qui est le représentant officiel et à plein temps de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;

Gérant de rayon: désigne la personne qui, en plus d'effectuer du travail régulier dans un rayon, a des responsabilités additionnelles quant à l'administration, le contrôle et l'efficacité du rayon.

Accouchement: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

Aux fins d'application de la présente convention collective de travail, l'emploi du genre masculin comprend le genre féminin et l'emploi du genre féminin comprend le genre masculin à moins que le contexte ne s'y oppose.

ARTICLE 5            DROITS DE GERANCE

Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif de prendre, relativement à l'administration et au fonctionnement de l'établissement, toute décision. Cette reconnaissance des droits de gérance comprend aussi, mais sujet aux dispositions des présentes, et plus particulièrement sujet à l'article relatif aux griefs, le droit de prendre toute décision relativement aux conditions de travail des salariés et notamment le droit d'engager, de transférer et de congédier le personnel, d'accorder des promotions et des démotions et de régler l'ordre, la discipline et l'efficacité du travail des salariés.

ARTICLE 6            REGIME SYNDICAL

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du syndicat pour toute la durée de la convention.

Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit dans les cinq (5) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente.

a) L'employeur retient à même le salaire hebdomadaire de tout salarié couvert par la présente convention collective une somme équivalant aux cotisations régulières du syndicat telles que fixées par règlement dudit syndicat. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au plus tard le 15 du mois suivant celui des retenues, accompagnées d'une liste indiquant le nom de l'employé, le numéro de l'employé, le montant des salaires bruts, la cotisation mensuelle et le montant cumulé de la cotisation syndicale depuis le début de l'année.

14...

L'employeur s'engage à fournir, dans les trente (30 jours de la signature de la convention, et par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur traitement, la fonction assignée, l'ancienneté générale et départementale, le nombre d'heures de travail par semaine, le département, leur adresse domiciliaire ainsi que leur date d'entrée en service. L'employeur transmet mensuellement les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'employeur et les nouveaux salariés qui ont été embauchés.

Nonobstant toute autre disposition de cette convention, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui est expulsé du syndicat.

#### ARTICLE 7

#### ACTIVITES SYNDICALES

a) Les représentants autorisés par le syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

1. discussions avec l'employeur relatives à des griefs ou à des mécontentements;
2. d'audition de griefs ou de mécontentements par l'arbitre;
3. d'enquête sur des griefs ou mécontentements. Cependant, avant de s'absenter, le salarié devra obtenir la permission de son supérieur immédiat.

b) Trois (3) salariés, chacun venant de rayon différent, constitueront le comité de négociation lors du renouvellement de la convention collective. Ce comité pourra s'absenter de son travail pour le temps passé en négociation avec l'employeur, sans perte de salaire régulier et ce, jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

L'employeur fournira un (1) tableau d'affichage à l'endroit déterminé par les parties. Le syndicat a le droit d'y afficher les avis de convocation à ses assemblées et autres avis concernant ses affaires syndicales.

Le syndicat informe par écrit l'employeur de tout changement à l'exécutif syndical et ce, dans les sept (7) jours dudit changement.

#### ARTICLE 8

#### ANCIENNETE

a) Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté générale signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service depuis sa dernière date d'embauche par l'employeur de tout salarié régi par la présente. Pour tout salarié engagé après la signature de la présente convention collective, l'ancienneté s'accumulera de la façon suivante:

Pour se voir reconnaître une (1) semaine d'ancienneté générale, le salarié à temps partiel devra accumuler trente-huit (38) heures travaillées.

/6...

b) Un salarié à temps partiel embauché avant la signature de la présente convention, et qui devient salarié régulier reçoit crédit de son ancienneté accumulée en raison de cinquante pour cent (50%), mais ne se voit jamais accorder un crédit supérieur à trois (3) ans.

Salarié à l'essai: désigne:

- a) tout salarié régulier qui n'a pas complété deux (2) semaines de service pour l'employeur;
- b) tout salarié à temps partiel qui n'a pas accumulé soixante (60) heures travaillées.

Le salarié à temps partiel qui devient salarié régulier ne sera pas soumis à une période de probation.

Tout salarié à l'essai peut être congédié, transféré ou muté sans recours à la procédure de grief.

.../7

Dans tous les cas où il y a un poste vacant à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation pendant un (1) mois ou plus, soit à l'une ou l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, (sauf pour remplacement de vacances), l'employeur doit afficher à cet effet au tableau d'affichage, pendant sept (7) jours de calendrier et en transmettre une copie au secrétaire du syndicat. Les salariés intéressés doivent faire part par écrit de leur demande de promotion ou de nomination à l'employeur à l'intérieur dudit délai de sept (7) jours et en transmettre une copie au secrétaire du syndicat.

Les parties conviennent qu'en cas d'absence d'un salarié, son application puisse être faite par l'intermédiaire du délégué syndical dans les délais prévus au paragraphe précédent.

L'affichage doit indiquer de façon précise le nombre d'heures par semaine normalement prévu pour le poste. Cependant, le nombre d'heures indiqué sur la formule d'affichage ne constitue pas une garantie d'heures et n'est qu'indicatif du nombre d'heures pouvant être travaillées selon les besoins du magasin.

Dans le cas d'absence pour maladie de plus d'un (1) mois, tel que prévu préalablement par certificat médical, l'employeur comble le poste de la façon prévue à l'article tel que mentionné ci-haut.

a) Les postes vacants sujets à l'affichage suivant l'article précédent sont accordés aux candidats ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche et ce, dans l'ordre de préséance ci-après établi:

b) Ordre de préséance:

Le droit d'ancienneté est reconnu dans l'ordre de préséance suivant:

1. d'abord les salariés du rayon de l'établissement;

2. ensuite les autres salariés de l'établissement;
3. pour les fins d'application du présent article, il y a:
  1. épicerie
  2. viande
  3. fruits et légumes
  4. boulangerie
  5. service

c) L'employeur convient, en autant que possible, de tenir compte de l'ancienneté dans les cas de promotion d'une durée inférieure à celle prévue à l'article 10;

Le salarié qui remplit un poste vacant a droit à une période d'initiation d'un maximum de quinze (15) jours afin d'établir qu'il remplit les exigences normales de sa nouvelle fonction. Si pendant cette période un salarié ne peut ou ne veut garder le nouveau poste, il a le droit de retourner à son poste antérieur.

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

Le salarié qui remplit en permanence une fonction supérieure suite à un affichage ou à un déplacement, reçoit le salaire immédiatement supérieur dans sa nouvelle classification sans égard au niveau d'expérience où il se trouve.

En cas de remplacement temporaire, les heures disponibles sont offertes par ancienneté dans le département d'abord et dans l'établissement ensuite pourvu que le salarié puisse remplir immédiatement les exigences de la tâche.

Toute mise à pied ou licenciement se fait par ordre inverse d'ancienneté dans le rayon d'abord, dans l'établissement ensuite, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Dans les cas où la mise à pied ou le licenciement de salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur doit d'abord mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied; le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans tout autre rayon, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.

Si un salarié est déplacé dans une classification inférieure, il prend le salaire immédiatement inférieur de la nouvelle classification sans égard au niveau d'expérience où il se trouve.

En ce qui a trait au salarié régulier, une mise à pied signifie une réduction d'heures de travail.

Les employés mis à pied seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté pourvu que le salarié appelé puisse remplir immédiatement les exigences normales de la tâche.

#### Préavis

Tout salarié régulier a droit à un préavis avant d'être mis à pied, le préavis devant être de cinq (5) jours ouvrables pour les employés ayant cinq (5) ans ou moins d'ancienneté et de dix (10) jours ouvrables pour les employés de plus de cinq (5) ans d'ancienneté. Le salarié recevra son salaire régulier pour chaque jour où l'avis n'a pas été donné.

/10...

ARTICLE 10

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

a) La semaine normale de travail de tout salarié régulier régi par la présente convention est de 38 heures effectuées en 5 jours ouvrables et ne dépassant pas 10 heures par jour.

b) Ces heures de travail sont continues.

c) Aucun salarié régulier n'est tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine après 18h00.

d) Le principe de la priorité selon l'ancienneté est accordée aux caissières et les parties conviennent dans la mesure du possible de respecter le nombre d'heures travaillées par semaine par les caissières à l'époque de la signature de la présente convention.

Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et une (1) 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 midi, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 11h1/2 ni se terminer après 2h1/2;

b) pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 4h1/2 ni se terminer après 7h1/2;

c) il doit y avoir un écart d'au moins 3h00 entre la fin de la période de repas du midi d'un salarié et le début de sa période de repas du soir;

d) tout salarié reçoit une compensation de 3h00 pour son repas du soir lorsqu'il doit travailler le soir après 6h1/2. Cette prime est payable au salarié qui effectue au moins huit (8) heures de travail à l'intérieur d'une même journée et qui doit de plus prendre deux (2) repas pendant ladite journée de travail.

Temps supplémentaire:

Pour les employés réguliers après avoir complété 38 heures à l'intérieur d'une même semaine, les heures additionnelles seront payées à temps et demi et en ce qui concerne le Dimanche, les jours fériés, le tarif applicable sera le temps double.

Quand aux employés à temps partiel toute heure travaillée dépassant 38 heures par semaine sera rémunérée à temps et demi. Le Dimanche et les jours fériés seront rémunérés à temps double.

Période de repos

Le salarié aura droit de s'absenter de son poste, sans perte de salaire, pour une pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de sa première demi-journée de travail et une seconde pause de quinze (15) minutes, vers le milieu de sa deuxième demi-journée de travail.

Tout salarié devant travailler pour une période de plus de six (6) heures et qui ne se voit pas accorder de période de repas, se verra accorder deux (2) pauses de quinze (15) minutes à être prises vers le milieu de sa journée de travail.

Si l'employeur décide d'annuler une période de repos, il la paie à temps régulier.

ARTICLE 11 JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

a) Tout salarié régulier a droit aux jours de fête chôvés et payés suivants:

- Jour de Noel
- 26 décembre
- Jour de l'An
- 2 janvier
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail
- Confédération
- Saint-Jean-Baptiste
- Action de Grâces
- Fête de Dollard des Ormeaux et/ou Fête de la Reine

b) Tout salarié à temps partiel recevra .004 de son salaire des douze (12) mois précédent comme paiement de la fête.

c) Pour chaque jour de fête chôvé et payé la semaine normale de travail de chaque salarié régulier est réduite d'une journée moyenne travaillée (7.36 H).

d) Toute fête coïncidant avec un jour non ouvrable est remise au premier jour ouvrable suivant la fête.

e) Si un congé survient pendant les vacances d'un employé, il aura droit à une journée additionnelle de congé à être prise dans les quinze (15) jours suivant son retour au travail après entente avec l'employeur.

e) Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie régulière du salarié régulier.

f) Relativement au temps partiel le paiement à être fait à titre de salaire devra être payé au plus tard à la première paie suivant le congé.

ARTICLE 12      VACANCES

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

Une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables s'il a moins d'une (1) année de service au 1er mai de chaque année et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence.

Deux (2) semaines de vacances s'il a plus d'une (1) année de service au 1er mai.

Trois (3) semaines de vacances s'il a quatre (4) années de service au 1er mai.

Quatre (4) semaines de vacances s'il a ans de service au 1er mai.

Cinq (5) semaines de vacances s'il a seize (16) années de service au 1er mai.

Six (6) semaines de vacances s'il a vingt (20) années de service au 1er mai.

Le salarié régulier reçoit la rémunération normale de sa semaine normale de travail pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.

La rémunération pour les vacances est remise au salarié avant son départ pour les vacances.

Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté générale dans chaque département. Le 30 avril de chaque année, le salarié doit indiquer son choix de vacances pour la période du 1er mai au 30 avril. Le salarié peut modifier son choix de vacances mais ne peut pour autant déplacer un salarié qui a déjà indiqué son choix de vacances et ce, sans égard à son ancienneté.

Priorité pour mariage:

Dans le cas d'un mariage que l'employé va contracter, il lui sera accordé priorité pour le choix de ses vacances qui correspondent à la célébration de l'événement.

La période normale de prise de vacances d'un salarié est du 1er mai au 30 avril de chaque année sauf pour la période des fêtes et la période de Pâques. Il sera toujours possible de prendre des vacances durant la période d'exception à la condition que l'employeur donne son consentement.

L'employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant le quantum minimum suivant:

1 seul par département

Au choix du salarié, les vacances peuvent être prises consécutivement ou en période de pas moins d'une semaine à la fois. Toutefois un salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances et plus peut les prendre de façon consécutive en ayant avisé soixante (60) jours d'avance l'employeur.

Si pour une raison ou une autre, un salarié vient à quitter le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

La paie de vacances du salarié à temps partiel est calculée en pourcentage.

ARTICLE 13      CONGES SPECIAUX

Tout salarié régulier aura droit à des congés sociaux dans le cas de décès d'un proche parent, de naissance ou d'adoption d'un enfant et de mariage. Dans de tels cas, le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire selon les modalités prévues au présent article. Il est entendu que le salarié doit aussitôt que possible aviser son employeur du motif et de la durée de son absence.

a) L'employeur convient de payer au salarié pour décès:

- cinq (5) jours de congé dans le cas du décès de son conjoint de droit ou de fait, ou d'un enfant;
- trois (3) jours de congé dans le cas du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur;
- deux (2) jours de congé dans le cas de décès d'un beau-frère, d'un beau-parent, d'un grand-parent;
- un (1) jour de congé dans le cas du décès d'une bru, d'un gendre.

b) Dans le cas de la naissance d'un enfant du salarié ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours ouvrables chômés et payés.

c) Dans le cas du mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un père ou d'une mère du salarié, le jour ouvrable chômé et payé.

d) Dans le cas du mariage du salarié, un (1) jour ouvrable chômé et payé, et deux (2) jours sans solde.

e) Si les funérailles ont lieu à une distance excédant deux cents (200) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à un jour additionnel de congé sans solde.

Il est entendu que seuls les jours ouvrables normalement cédulés coïncidant avec ces périodes de congé seront payés. De plus, le salarié doit aussitôt que possible, aviser son employeur du motif et de la durée de son absence. De plus, pour obtenir le paiement du congé prévu dans le cas du décès ou d'un mariage, le salarié doit assister aux funérailles ou au mariage concernés (es).

ARTICLE 14

CONGES SANS SOLDE

L'employé a droit de prendre un congé sans solde d'une période minimum de deux (2) mois et d'un maximum de six (6) mois. L'employé devra cependant aviser l'employeur, lui donner un préavis d'au moins deux (2) mois.

Durant cette période, il n'y aura aucune perte d'ancienneté dûe à ce fait et tous les avantages seront maintenus comme s'il avait travaillé durant cette période.

ARTICLE 15

CONGES DE MALADIE

Pour le salarié régulier, la période ou les congés de maladie peuvent être pris sont du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Un maximum de soixante-quatre(64) heures annuelles de congé de maladie est accordées à l'employé.

Les journées de congé accumulées sont non-cumulatives mais monnayables à compter du 15 décembre de chaque année.

Advenant le cas où un employé en viendrait à quitter l'employeur, les journées de maladie accumulées seront payables.

La présente disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

ARTICLE 16

ASSURANCE COLLECTIVE

L'employeur s'engage à maintenir le régime d'assurance collective actuellement en vigueur.

La prime sera entièrement payée et sera la responsabilité de l'employeur.

Advenant le cas où un changement de compagnie d'assurance était envisagé par l'employeur et toute réception et/ou demande d'avenant à ladite police aux modifications de la protection accordée doit obtenir au préalable l'approbation du syndicat et ce de façon écrite. De même, si pour une raison quelconque l'assurance n'était pas en vigueur à un moment donné de la présente convention l'employeur s'engage à indemniser l'employé qui aurait eu droit aux bénéfices de l'assurance selon les termes de la police qui était en vigueur.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

Principe:

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, en tenant compte de la fréquence et de la gravité de la faute.

Lorsqu'un salarié a posé un acte susceptible d'entraîner contre lui une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur, au moment d'imposer cette mesure, communique au salarié concerné et à l'agent de griefs dans l'entreprise, la nature et la date de l'acte reproché.

Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et s'il y a lieu à l'arbitrage.

Aucune plainte ou mesure disciplinaire ne pourra être invoquée contre un salarié si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de trente (30) jours.

Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé réception de la part du salarié, sauf en ce qui a trait à la signature du salarié sur une lettre ou une formule de démission.

Tout salarié désirant voir son dossier, doit en faire la demande à son gérant qui ne peut refuser et cela dans les quarante-huit (48) heures de la demande.

ARTICLE 18

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Les salaires assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'Annexe "A".

La paie est remise aux salariés chaque Jeudi. Les salariés de l'équipe du soir recevront toutefois, leur paie le Vendredi matin. Cependant, si la journée de paie est un jour chômé, la paie est distribuée le jour précédent.

L'employeur s'engage à remettre aux employés la paie au temps mentionné ci-haut. Si pour une raison quelconque elle ne pouvait être remise, l'employeur s'engage à faire des avances à ses employés et ce au temps où ils auraient dû recevoir leur paie.

Si pendant la durée de la présente convention l'employeur décide de créer une nouvelle fonction, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée. A défaut d'entente, le cas sera soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 19 BONI DE NOEL

Tous les employés réguliers recevront à Noel, à titre de boni, une semaine de paie additionnelle.

Relativement aux employés à temps partiel, le même mécanisme s'appliquera selon la formule ci-dessus décrite du .004 mais s'appliquera à ceux ayant 1 an d'ancienneté.

ARTICLE 20 SALAIRES ET AVANTAGES SUPERIEURS

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 appliqués collectivement aux salariés et qui seraient supérieurs à l'une ou l'autre des dispositions prévues aux présentes, doivent être maintenus pendant la durée de la présente convention, à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 21 DISPOSITIONS PARTICULIERES

Frais de déplacement:

Les frais de déplacement encourus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions sont à la charge de l'employeur.

Uniformes de travail:

L'employeur fournira les uniformes de travail, deux (2) uniformes par année aux caissières, à charge par eux d'en faire l'entretien.

En ce qui concerne les autres employés, des uniformes seront fournis par l'employeur qui prend complètement la charge d'entretien et des réparations.

Limitation des salariés à temps partiel:

L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser de salariés à temps partiel ou surnuméraires en vue de cause des mises à pied parmi les salariés réguliers.

ARTICLE 22

CLAUSES DIVERSES

Tout salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou absence du travail, ne subit aucune perte de salaire pour les cinq (5) premières journées d'absence au travail.

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.

Tout salarié régulier 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 de sa journée normale.

Fonction de juré:

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

Lorsqu'un salarié est appelé à agir comme témoin dans une cause impliquant l'employeur, ou dans une cause où il n'est pas lui-même partie, il recevra la différence entre ses honoraires de témoin et son salaire régulier en autant qu'il soit cédulé.

Lors de la journée de votation aux élections provinciales ou fédérales, l'employeurs 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 23

CONGE DE MATERNITE

1. L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de la grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement, après en avoir avisé l'employeur dans les meilleurs délais.
3. Le retour dans le cas d'un congé de maternité est fixé à cent vingt (120) jours après l'accouchement ou plus tard sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il serait préférable que l'employée prenne un délai additionnel au cent vingt (120) jours précités.

4. Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, l'employée reprend son poste de travail à moins qu'il y ait entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.

ARTICLE 24 PRUDENCE, SANTE, SECURITE ET EQUIPEMENT DE SECURITE

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

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.

ARTICLE 25 POLITIQUE DE BALANCE DE CAISSE

L'employeur établira un système d'évaluation des caissières relativement au déficit et surplus d'argent et en avisera le syndicat.

Cependant, il est entendu qu'une caissière aura seule la responsabilité de sa caisse et ce de façon exclusive, que cette dernière sera fermée advenant le cas que ladite caissière doit s'absenter durant qu'elle a la responsabilité de sa caisse. Aucune réprimande ne pourra être portée contre la caissière concernée si, dans la même journée elle n'a pas été la seule personne à opérer sa caisse.

ARTICLE 26 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief à l'interprétation ou l'application de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée de la présente.

Constituera un grief au sens de la présente, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente.

a) Le ou les employés seuls ou le délégué d'établissement ou les salariés concernés, accompagnés du délégué de l'établissement ou le syndicat, devront soumettre par écrit tout grief au gérant dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement donnant naissance au grief ou de la connaissance qu'en a eu ou aurait dû en avoir le salarié.

b) A défaut du gérant à donner sa réponse dans les trois (3) jours de la présentation du grief à l'étape précédente ou si sa réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis par écrit par le syndicat, à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de la réponse de l'employeur ou de l'expiration des délais et ce conformément aux dispositions du Code du travail.

Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait de la présentation du grief.

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

Le syndicat pourra, s'il y a lieu, faire un grief collectif regroupant soit en tout ou en partie les salariés, ou un grief syndical s'il considère que la convention collective n'est pas respectée. Un grief tel que prévu au présent article sera soumis à la procédure de grief tel que prévu dans la convention.

Un grief d'interprétation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'employeur ou par l'union.

Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties peuvent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention; cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et d'établir tout montant dû à un salarié à la suite d'une sentence rendue. Dans le cas d'un avis écrit de l'employeur envers un salarié, l'arbitre peut confirmer ou casser la décision de l'employeur.

Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE 27

CLASSIFICATIONS

Pour les fins d'application de la présente, les termes suivants ont la signification qui leur est donnée ci-après et les salaires minimums correspondants qui sont stipulés à l'Annexe "A" s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail, tel que stipulé dans la présente.

1. Caissier - Caissière:

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à percevoir l'argent provenant des ventes et à exécuter tout autre travail qui est quotidiennement fait par un caissier ou une caissière.

2. Emballeur et aide général:

Désigne tout salarié dont la fonction consiste à assister la caissière ou le caissier et à emballer les bouteilles vides et à effectuer de l'ouvrage en général.

3. Epicier:

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

4. Fruitier:

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

5. Préposé aux produits laitiers:

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

6. Boulangerie:

Tout employé voyant à la fabrication, vente, l'étiquetage, l'entreposage, l'étalage et la mise en vente des produits de boulangerie.

7. Boucher:

Désigne tout salarié ayant plus de deux (2) ans d'expérience en boucherie.

8. Apprenti-boucher:

Désigne tout salarié qui a moins de deux (2) ans d'expérience en boucherie.

9. Préposé au pré-emballage:

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer le pré-emballage de différents produits, et à effectuer de l'ouvrage en général.

ARTICLE 28

DUREE DE LA CONVENTION

A moins de dispositions contraires, la présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 30 mai 1988, cependant les salaires fixés au 30 mai 1985 seront négociables le 30 mai de chaque année.

Ainsi chaque partie pourra aviser l'autre de son intention de négocier une nouvelle annexe pour chaque année de la présente convention, à défaut d'un tel avis, celui-ci sera réputé avoir été donné le 1er avril de chaque année.

Nonobstant les dispositions des paragraphes précédents la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement de convention soit intervenu entre les parties.

/27...

A N N E X E " A "

Désignation- poste occupé

<u>A. Classifications</u>	<u>Salaire</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>EMPLOYES</u>
1. Gérant rayon	483./sem 483./sem					B. Prévost S. Guitard
2. Commis sénior	414.06/sem 414.06/sem					L. Gagnon A. Beaudin
3. Commis junior	280./sem 280./sem					J. Vallières N. Brunet
4. Boucher	6.50/8.50 h.	7.00	7.50	8.00	8.50	G. Gravel
5. Apprenti- boucher	5.00/6.50 h.	5.00	5.50	6.00	6.50	G. Ferraro
6. Commis-féminin (caissières, charcuterie boulangerie, viande)	4.50/5.00h.	début 4.50 après 1 an de service ou salaire minimum + .50 après 1 an de service				5.00
7. Commis-emballeur	4.00 h.					
8. Livraison Restaurant	(sous contrat) (sous contrat)					

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE LE 30 Mai, 1985

ENTRE : LES ALIMENTS CASCADE INC.

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS UNIS DES ALIMENTS CASCADE INC.

*Raymond Vallée*  
*Prés.*

*Bernard Curvois* *Président*  
*Lucas D.* *Secrétaire Trésorier*