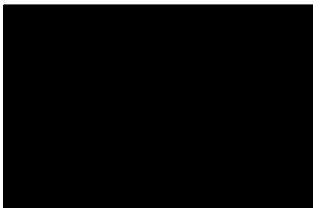
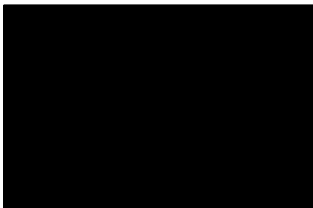
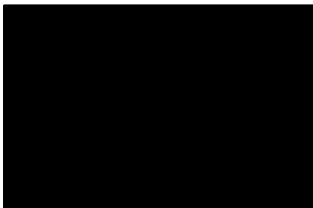
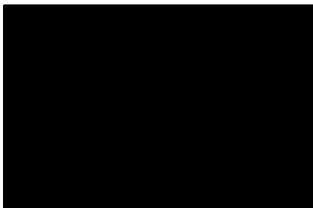
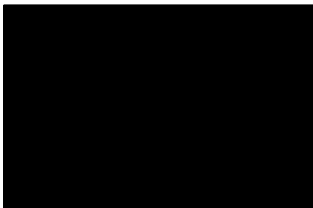
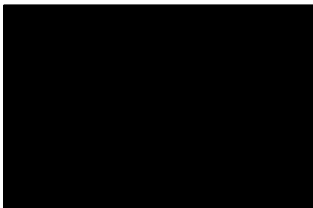


1 RELATIVE À LA SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE

Dans les trente (30) jours suivants la signature des présentes, l'Employeur informe le Syndicat des emplacements actuels de leur équipement de surveillance électronique.

2 RELATIVE À L'AVIS DE DÉPÔT

Nonobstant l'article 11:05 B) de la convention collective, l'Employeur consent à remettre sous forme écrite l'avis de dépôt qui y est décrit aux salariés suivants :

- 
- 
- 
- 
- 
- 

3 RELATIVE AUX PRINCIPALES TÂCHES DES POSTES

L'Employeur fournit au Syndicat, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les principales tâches pour chacun des postes existants au moment de la signature. Par la suite, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, les modifications apportées aux principales tâches lorsqu'il y a lieu.

4 RELATIVE À LA TRANSITION CONCERNANT LES JOURNÉES DE MALADIE

Suivant le changement de la date du renouvellement de la banque de journée de maladie, l'Employeur consent à compenser l'année de transition en octroyant quatre pour cent (4 %) des heures de maladie supplémentaires par rapport à la banque à laquelle le salarié a droit, et ce, au premier (1^{er}) renouvellement suivant la signature de la convention collective. Toute fraction est arrondie à l'unité supérieur (4.2 = 5)

5 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF TEMPS ET MOUVEMENT ET LOCALISATION

Les parties conviennent de mettre sur pied au département Entrepôt du secteur Fruits et légumes, un comité consultatif paritaire concernant l'étude des temps et mouvement et la localisation des produits.

Fonctionnement

Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat. Ce comité se réunit sur une base hebdomadaire avec au moins un (1) représentant de chaque partie. La plage horaire allouée à ces rencontres vise à solliciter la participation de tous les représentants. De plus, les rencontres se déroulent le plus près possible du début ou de la fin de la relève.

Pour les rencontres relatives à des projets d'envergure, tel que l'agrandissement du centre de distribution et l'étude des temps standards, le comité vise à obtenir la présence de tous les membres.

Les rencontres se font sans perte de salaire selon les dispositions prévues à la clause 4.06. Le comité établit les modes de fonctionnement qu'il juge utile. Toutefois, le comité est assujéti au comité de relations du travail et au comité de santé et sécurité.

Les parties pourront retenir les services d'experts externes afin de se faire conseiller dans le projet et les travaux du comité.

Les études servant à déterminer les normes, les cadences de travail ou les standards de production seront mises à la disposition du comité.

L'établissement des éléments demandant une étude terrain (notamment établir un calendrier pour l'étude de congestions des allées, le plan de calibration des équipements, études sur le taux d'utilisation des systèmes de cerclage automatique, etc.) doivent être discutés au préalable en comité.

Si un projet pilote est nécessaire, le choix des salariés affectés au projet pilote est fait conjointement par les parties.

La détermination des temps standards sera faite en utilisant une méthode reconnue dans le domaine du génie industriel.

Occupation de Commis - Formation et évaluation

Dans le but de répondre aux besoins opérationnels et d'amalgamer les tâches de commis et les tâches liées à la localisation des produits, le candidat à l'occupation de commis doit se soumettre à une formation et à une procédure d'évaluation.

Il est attendu que les salariés qualifiés à l'occupation de commis doivent pouvoir compléter l'ensemble des tâches liées à l'occupation et qu'ils exercent cette capacité au quotidien en collaborant sans barrière entre les commis.

Ainsi, lorsqu'un besoin de formation pour l'occupation de commis est identifié par l'Employeur, une formation est offerte aux salariés, et ce par ordre d'ancienneté.

Le candidat doit suivre une formation de dix (10) jours avant de passer l'évaluation. La formation est constituée de sept (7) jours de formation théorique et de trois (3) jours d'accompagnement.

En cas d'échec (moins de quatre-vingts pour cent (80 %)), la procédure d'évaluation inclut la possibilité de reprendre l'évaluation, et ce, selon les étapes suivantes :

Première évaluation

- Si le candidat obtient quatre-vingts pour cent (80 %) et plus, il devient qualifié et il peut accéder à l'occupation de commis.
- Si le candidat obtient soixante pour cent (60 %) et plus à l'évaluation, mais moins de quatre-vingts pour cent (80 %), il poursuit la procédure d'évaluation. Après avoir consolidé ses apprentissages pendant une période de quarante (40) jours travaillés en tant que commis, il doit se soumettre à une deuxième (2^e) évaluation.
- Si le candidat obtient moins de soixante pour cent (60 %) à l'évaluation, il retourne à son ancien poste. Il doit attendre au moins vingt-quatre (24) mois du dernier échec avant d'être à nouveau admissible à la formation et à la procédure d'évaluation.

Deuxième évaluation

- Si le candidat obtient quatre-vingts pour cent (80 %) et plus, il devient qualifié et il peut accéder à l'occupation de commis.
- Si le candidat obtient moins de quatre-vingts pour cent (80 %) à l'évaluation, il reçoit une formation sommaire de deux (2) jours avec un formateur. Après avoir consolidé ses apprentissages pendant une période de dix (10) jours travaillés en tant que commis, il doit se soumettre à une troisième (3^e) évaluation.
 - À cette troisième (3^e) évaluation, si le candidat obtient quatre-vingts pour cent (80 %) et plus, il devient qualifié et il pourra accéder à l'occupation de commis.
 - À cette troisième (3^e) évaluation, si le candidat obtient moins de quatre-vingts pour cent (80 %), il retourne à son ancien poste. Il doit attendre au moins vingt-quatre (24) mois du dernier échec avant d'être à nouveau admissible à la formation et à la procédure d'évaluation.

À tout moment durant la procédure d'évaluation, le candidat peut se désister de celle-ci s'il juge que le poste de commis ne lui convient pas.

Lorsque l'Employeur exige d'un candidat de se soumettre à des évaluations, il ne peut exiger d'un salarié syndiqué la surveillance de ces évaluations. Sur demande, le Syndicat peut obtenir copie des résultats, et du test. Les évaluations sont administrées en milieu adéquat et doivent être relatifs et pertinents avec les exigences du poste pour lequel l'évaluation est exigée.

Le candidat éliminé peut demander des explications écrites à savoir pour quel(s) motif(s) il a été éliminé.

Si l'Employeur retourne un salarié à son ancien poste, celui-ci peut utiliser la procédure de grief et dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Poste adapté

Le titulaire actuel du poste adapté de commis décrit à la clause 18.10 F) de la convention collective n'est pas assujéti à la procédure ci-haut décrite, et ce tant qu'il en demeure le titulaire. Si toutefois ce titulaire désire travailler dans un autre poste de commis, il doit se qualifier selon la procédure décrite.

Modalités de transition

Suivant la signature de la convention collective, les salariés titulaires d'un poste de commis et les salariés ayant reçu la formation permettant d'accéder à l'occupation de commis devront se soumettre à la procédure d'évaluation suivante :

- Si le titulaire obtient quatre-vingts pour cent (80 %) et plus, il devient qualifié sur son poste de commis.
- Si le titulaire obtient moins de quatre-vingts pour cent (80 %) à l'évaluation, il reçoit une formation sommaire de deux (2) jours avec un formateur. Après avoir consolidé ses apprentissages pendant une période de dix (10) jours, il doit se soumettre à une deuxième (2^e) évaluation.
 - À cette deuxième (2^e) évaluation, si le titulaire obtient plus de quatre-vingts pour cent (80 %), il devient qualifié et il peut accéder à l'occupation de commis.
 - À cette deuxième (2^e) évaluation, si le titulaire obtient plus de soixante pour cent (60 %) et moins de quatre-vingts pour cent (80 %), il reçoit une formation sommaire de deux (2) jours avec un formateur. Après avoir consolidé ses apprentissages pendant une période de dix (10) jours, il doit se soumettre à une troisième (3^e) évaluation. Si le titulaire échoue de nouveau (moins de 80 %), il doit utiliser la procédure de déplacement prévue à la clause 6.07. Il doit attendre au moins douze (12) mois du dernier échec avant d'être à nouveau admissible à la formation et à la procédure d'évaluations.
 - À cette deuxième (2^e) évaluation, si le titulaire obtient moins de soixante pour cent (60 %), il utilise la procédure de déplacement prévue à la clause 6.07. Il doit attendre au moins douze (12) mois du dernier échec avant d'être à nouveau admissible à la formation et à la procédure d'évaluation.

6 RELATIVE AU DÉPARTEMENT SOUTIEN MATÉRIEL ET COURRIER

Postes abolis suite à la signature de la convention collective*

Département Soutien matériel et courrier :

- Trois (3) postes de commis polyvalent courrier/fournitures
- Un (1) poste de secrétaire

* Le poste de commis polyvalent courrier/presse devenu vacant et non-affiché au 1^{er} juin 2018 est aussi aboli.

Poste créé suite à la signature de la convention collective

Département Soutien matériel et **courrier** :

- Un (1) poste commis courrier/fournitures

Réorganisation du département Soutien matériel et **courrier** :

Tel qu'annoncé avec le dépôt patronal du 6 mai 2021, l'ajout d'un photocopieur efficace au courrier permettra aux salariés syndiqués de ce département de répondre aux demandes ponctuelles et/ou urgentes.

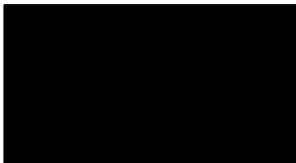
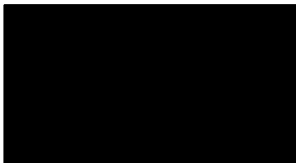
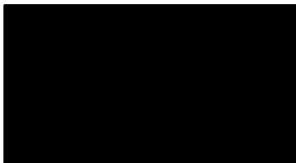
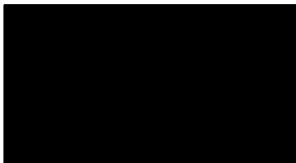
Les tâches du poste aboli de secrétaire seront éliminées selon les détails exposés au dépôt du 6 mai 2021. Les tâches non-éliminées seront réparties aux salariés syndiqués du département du courrier (commis courrier/fournitures et réceptionniste) ou d'un analyste comptable syndiqué au département des Finances. (Voir tableau en annexe).

A) Programme de départ volontaire

Offre de quatre (4) primes de départ volontaire au moment où les postes sont abolis, et ce afin d'atténuer l'impact des postes abolis selon ce qui suit :

- 1,100 \$ par année de service pour les quinze (15) premières années;
- 1,400 \$ par année pour les années au-delà de quinze (15) ans.


Les primes prévues en A) sont offertes par ancienneté parmi les quatre (4) salariés directement affectés :

- 
- 
- 
- 

Si un ou des salariés de la liste précitée ne se prévalent pas de la prime offerte, la procédure de déplacement prévue à l'article 6.07 s'applique et la prime disponible est offerte par ancienneté parmi les autres salariés du secteur bureau.

B) Règlement des litiges en cours

Offre de trois (3) primes de départ volontaire aux salariés du secteur bureau, aux mêmes conditions monétaires détaillées en A) à titre de règlement des griefs et litiges suivants, et ce sans admission en fait et en droit de la part de l'une ou l'autre des parties :

- B-100-2020 (syndical)
- Le Syndicat confirme qu'aucun grief ne sera déposé à l'encontre de l'abolition du poste de M.  au département Soutien Matériel et Courrier confirmée le ou vers le 6 mai 2021.

- Le Syndicat confirme qu'aucun grief ne sera déposé à l'encontre de l'abolition du poste de Mme [REDACTED] au département de la Gestion des données maîtres (GDM) annoncée le ou vers le 20 avril 2021.

C) Programme de départ volontaire élargi

Offre de trois (3) primes de départ volontaire supplémentaires aux salariés du secteur bureau, aux mêmes conditions monétaires détaillées en A).

Modalités des programmes

Pour le programme A), les offres de primes de départ sont soumises aux (4) salariés concernés par ancienneté dans les vingt et un (21) jours suivant la signature de la convention collective. Le salarié concerné doit signer tous les documents relatifs à la réception du montant de la prime.

Pour le programme B) et C) (et les salariés autres que les 4 salariés précités du programme A), les offres de primes de départ sont soumises aux salariés admissibles par ancienneté dans les vingt et un (21) jours suivant la signature de la convention collective. Le salarié qui se prévaut de la prime de départ doit signer tous les documents relatifs à la réception du montant de la prime et de la date de départ souhaitée, laquelle est confirmée par l'Employeur.

Étant entendu que l'Employeur tente, dans la mesure du possible, d'accepter la date soumise par le salarié telle que demandée, l'Employeur prend en considération la date de départ souhaitée par le salarié, les modalités prévues à l'article 6.12 et l'objectif de minimiser l'impact des départs sur les opérations des départements concernés. La date de départ du salarié ainsi confirmée ne peut dépasser les six (6) mois suivant la signature de la convention collective.

Dans le cas où un salarié est en situation d'invalidité à la date de sa fin d'emploi, il continuera à recevoir des prestations d'invalidité tant qu'il rencontrera la définition d'invalidité au sens des dispositions du contrat d'assurance collective et sa prime de départ lui sera versée au moment où les prestations d'invalidité cessent d'être versées. Cependant, tous les autres avantages en lien avec l'emploi cesseront à la date de fin d'emploi. Le salarié désirant transformer le régime d'assurance collective en assurance individuelle pourra le faire sans avoir à fournir de preuve de bonne santé si sa demande est présentée à l'assureur dans les délais usuels à partir de sa date de fin d'emploi, et ce même s'il reçoit encore des prestations d'invalidité.

Si un salarié est en arrêt de travail en lien avec un dossier ouvert à la CNESST, il continuera à recevoir les indemnités de remplacement de revenu à condition qu'il soit admissible au sens de la Loi. Tous les autres avantages en lien avec l'emploi cesseront à la date prévue de la date de fin d'emploi.

Dans ces cas, le versement de l'indemnité se fera lorsque le salarié présentera un document indiquant qu'il est apte au travail à temps complet.

ANNEXE

NOM DU POSTE
NOM DE L'EMPLOYÉ

Secrétaire

CONVENTION : CSN

DESCRIPTION ACTUELLE		HEURES	Tâches à transférer	E - Eliminer T - Transférer (A qui)
Cartes cadeaux	Préparation des commandes et envois au courrier	4,00	En attendant l'automatisation des cartes cadeaux (prévue en novembre 2021) la tâche trsf au nouveau commis courrier	automatisation à venir
	Réception des commandes/préparation des lettres fournisseurs	12,50	En attendant l'automatisation des cartes cadeaux (prévue en novembre 2021) la tâche trsf au nouveau commis courrier	automatisation à venir
Factures	Réception et codification	7,00	Les factures seront codifiées par les fournisseurs et envoyées directement aux payables (nouveau commis courrier pour réfractaires)	amélioration, efficacité
Ari	separer le rapport voyage par VP et proceder à l'envo. via courriel 1 h/mois	1,00	réparti à analyste-comptable Finances , OU au nouveau commis courrier, réceptionniste	T
A25	Scan des receipts de factures(trais de passage, avis de court etc) Une fois trouvé à qui l'auto suit via courriel	1,50	réparti à analyste-comptable Finances , OU au nouveau commis courrier, réceptionniste	T
Voyage	separer le rapport voyage par VP et proceder à l'envo. via courriel 2h/mois	2,00	réparti à analyste-comptable Finances , OU au nouveau commis courrier, réceptionniste	T
Assistance au chef soutien matériel	appels de service	1,00	Nouveau commis courrier	T
	accompagne les fournisseurs si je suis au courrier marchand	1,00	Nouveau commis courrier	T
Feuilles de temps + SAP	Régulier et partiels	0,50	réparti au nouveau commis courrier ou réceptionniste	T
Réservation de cafétéria		0,25	Réceptionniste	T
Plaques d'identification		0,25	réparti à analyste-comptable Finances , OU au nouveau commis courrier, réceptionniste	T
Facture Access	2 hrs / semaine	2,00	réparti au nouveau commis courrier	T
		33,00		

7 RELATIVE À LA FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL

CONSIDÉRANT QUE dans le cadre du renouvellement de la convention collective, les parties ont eu des discussions quant aux demandes du Syndicat sur les horaires de travail flexibles et le télétravail;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont aussi discuté des politiques corporatives de Flexibilité au travail et de Télétravail, telle qu'émisses en 2018 et 2021 par l'Employeur et s'appliquant au personnel cadre, professionnel et administratif non syndiqué de METRO;

CONSIDÉRANT les demandes syndicales à l'effet de rendre accessibles ces politiques aux salariés syndiqués du secteur bureau;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les salariés syndiqués du secteur bureau sont éligibles aux options suivantes d'horaires flexibles et de télétravail telles que définies au Guide sur la flexibilité au travail :
 - Horaire d'été (tel que mis à jour en avril 2021)
 - Horaire décalé (horaire fixe avec plage obligatoire)
 - Horaire flexible (horaire variable avec plage obligatoire)
3. Les salariés syndiqués du secteur bureau sont aussi éligibles à la politique de télétravail mise à jour et communiquée par l'Employeur en juin 2021.
4. Cette éligibilité est soumise aux règles énoncées au Guide et à la politique de télétravail et à toutes leurs versions qui peuvent être mises à jour.
5. L'Employeur conserve tous ses droits de modifier les règles énoncées au Guide et à la politique de télétravail et les parties conviennent que, le cas échéant, ces modifications deviendront automatiquement applicables aux salariés du secteur bureau, sous réserve d'un préavis écrit au Syndicat d'une durée raisonnable mais d'au moins quatre (4) semaines, sauf circonstances exceptionnelles et urgentes.
6. Il est entendu que dans l'application du Guide et de la politique de télétravail, l'Employeur s'engage à respecter les termes de l'article 2.05 de la convention collective.
7. Le Guide et la politique de télétravail, leurs règles respectives et leur application de même que la présente entente ne sont pas soumises à la procédure de grief prévue à la convention collective.

8. En cas de désaccord quant à l'application du Guide et de la politique, la question doit être référée en comité de relations de travail du secteur bureau et ce, au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où le désaccord est manifesté à l'Employeur, ce qui doit être fait dans un délai raisonnable suite aux événements donnant lieu au désaccord.
9. Au besoin mais au moins une (1) fois par année, un comité de relations de travail spécial du secteur bureau se tient entre les parties pour discuter des désaccords encourus en cours d'année et émettre des suggestions à l'Employeur quant à l'application du Guide et de la politique de télétravail au besoin.
10. Il est entendu que la référence à un processus d'évaluation de performance prévue à la politique ne s'adresse pas aux salariés syndiqués.

8 RELATIVE À L'ATTRITION AU SECTEUR TRANSPORT-MÉRITE 1 ET AU DÉPARTEMENT TRANSPORT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

- 1- Il est convenu que les activités de transport au secteur Transport-Mérite 1 et au département Transport du secteur Fruits et légumes effectuées par les salariés de ces secteurs seront graduellement abandonnées au rythme des départs (tels la retraite, la démission, le congédiement pour juste cause) des salariés classifiés chauffeurs et préposés à la cour.
- 2- Les principes abordés dans la présente lettre d'entente ne visent pas à empêcher l'application des autres dispositions de la convention collective et en aucun cas, l'application ou l'interprétation de la convention collective ne doit restreindre la portée de cette entente ni en entraver la réalisation.
- 3- Metro Richelieu Inc. s'engage aussi à maintenir à son emploi, à titre de salariés réguliers (40 heures par semaine), les salariés réguliers du secteur Transport-Mérite 1 et du département Transport du secteur Fruits et légumes qui sont à l'emploi en date de la signature des présentes et qui n'auront pas décidé de bénéficier du programme de départ volontaire prévu ci-dessous.

Ce maintien d'emploi vaut pour l'ensemble des salariés réguliers et ce maintien d'emploi est fait en conformité avec les engagements contractés à la clause 2.08 de la convention collective.

Toutefois, cet engagement de maintien d'emploi ne peut en aucune circonstance être interprété comme une garantie d'emploi de telle sorte que si le volume de travail ne permettait plus de maintenir cet engagement, les dispositions de l'article 6 s'appliqueront. Il est convenu que dans ces circonstances les chauffeurs de Metro auront toujours préséance sur les services de camionnage extérieurs.

Advenant qu'un chauffeur est mis à pied en vertu de ce qui précède, il aura priorité sur le personnel d'agence prévu aux clauses 6.13 B) département Transport ou 6.13 C), selon le cas.

- 4- Dans ce contexte, l'Employeur peut avoir recours aux services de camionnage extérieurs de son choix (agences, transporteurs, tracteurs-chauffeurs, etc.) pour effectuer, dans son réseau, les livraisons laissées vacantes au rythme des départs des salariés classifiés chauffeurs et préposés à la cour.
- 5- A) À la suite de l'application du programme de départ volontaire en vigueur suite à la signature de la convention collective, les salariés classifiés chauffeurs qui resteront à l'emploi choisiront leur horaire de départ et leur relève selon ce qui est prévu au point 11 de l'annexe «B» ou au point 12 de l'annexe «B-1» selon le cas. Ce choix vaudra pour celui devant s'appliquer à la signature des présentes.

Ce qui n'aura pas été choisi en vertu du paragraphe précédent sera attribué par l'Employeur aux services de camionnage extérieurs.

Dans le cas du secteur Fruits et légumes département Transport, si les horaires choisis par les chauffeurs comprennent un ou des horaires non prévus à l'annexe «E» parce que ces horaires étaient effectués par les services de camionnage extérieurs, ce ou ces horaires seront automatiquement ajoutés à la liste de l'annexe «E».

Les voyages non choisis par les chauffeurs selon ce qui est prévu au paragraphe précédent sont effectués par les services de camionnage extérieurs; ce faisant, ces sous-traitants peuvent se voir octroyer d'autres voyages pendant leur horaire de travail dans la mesure où aucun autre salarié chauffeur n'est disponible sur place au moment de l'attribution de ce voyage.

- 6- A) Les nouveaux horaires de départ qui pourraient être mis en place par l'Employeur seront discutés avec le Syndicat puis offerts aux chauffeurs en poste avant d'être confiés aux services de camionnage extérieurs.

Les dispositions de la clause 10.01 c) ne s'appliquent pas au département Transport du secteur Fruits et légumes.

Pour le secteur transport Mérite 1, l'intégration d'horaires incluant la relève de jour du dimanche ne pourra se faire au détriment des horaires des chauffeurs travaillant sur la relève de jour.

- 7- L'Employeur se réserve le droit d'offrir à des salariés du secteur transport-mérite 1 (sauf les commis-répartiteur) qui seront à l'emploi à ce moment, de transférer au département Transport du secteur Fruits et légumes, et ce, sur une base volontaire tout en respectant l'ordre d'ancienneté. Le salarié ainsi transféré se verra offrir un horaire selon son ancienneté, et ce, en conformité avec la convention collective ainsi que la présente entente.

- 8- Pour l'application des dispositions de la clause 12.11 B) 4, le temps supplémentaire du samedi sera offert à un maximum de trois (3) chauffeurs. Pour l'application des dispositions de la clause 12.11 C) 4, le temps supplémentaire du samedi sera offert à un maximum de dix (10) chauffeurs. Dans les deux cas, il n'y aura pas de temps supplémentaire pour les livraisons du dimanche, à l'exception de ce qui est prévu à la clause 12.11. Cependant, le temps supplémentaire requis le dimanche pour les postes de préposé à la cour et de commis-répartiteur du secteur transport mérite 1 sera offert par ancienneté et par rotation aux salariés de la liste 2.

Dans l'application du paragraphe précédent, le salarié qui se voit offrir le temps supplémentaire du samedi choisit, au moment de l'offre, son heure de départ ainsi que sa route parmi celles disponibles.

- 9- A) L'Employeur maintient deux (2) postes de préposé à la cour au département Transport du secteur Fruits et légumes. Si un (1) ou les deux (2) postes deviennent vacant, l'Employeur peut utiliser du personnel d'agence afin de combler ceux-ci.
- B) Il est convenu que le travail de préposé à la cour au département Transport du secteur Fruits et légumes ne sera pas du travail exclusif à l'unité d'accréditation et qu'il n'y aura aucun temps supplémentaire obligatoire pour l'Employeur dans ces deux (2) postes de préposé à la cour. Cependant, les titulaires de ces postes seront admissibles aux autres possibilités de temps supplémentaire prévues à l'article 12.

10- Lorsqu'à la fin du processus d'attrition il ne restera plus de chauffeur à l'emploi, les postes de commis répartiteur et leurs titulaires seront intégrés à l'unité «bureau».

11- LISTE DES CLIENTS ET MARCHANDS EXCLUS DES CHOIX DES SALARIÉS
CHAUFFEURS

(Voir Annexe A et Annexe B)

L'Employeur remet au Syndicat, une (1) fois aux six (6) mois, au moment des choix des horaires et des relèves, les listes incluses au point #11 de la présente entente comportant les numéros de magasin à jour. Si celles-ci comportent un ou des nouveaux magasins, l'employeur et le syndicat peuvent inclure ceux-ci parmi les magasins desservis par l'unité d'accréditation.

NOTES:

- 1) Tous les magasins actuels* (voir liste secteur transport Mérite 1 ci-dessus) ou éventuellement acquis ou ouverts par les familles «Riendeau», « Thibault » et «Perrier-Martel» seront automatiquement exclus des choix des chauffeurs. Pour se prévaloir de cette disposition au secteur transport mérite 1 ces familles doivent transporter de la marchandise uniquement pour leurs propres magasins.
- 2) Seront également exclus des choix des chauffeurs tout nouvel établissement (excluant la relocalisation d'un établissement existant) qui pourraient s'ajouter après la signature de la présente convention collective, sous réserve des mécanismes prévus ci-haut.
- 3) Seront également exclus des choix des chauffeurs tous les «clients acheteurs» actuels ou éventuels tels Distrobel, Karam, Courchesne-Larose, Belcad, Briska, Pratt's, etc. Et tous les transferts internes entre entrepôts Metro, sous réserve de ce qui est prévu au point 9 ci-dessus. Il est convenu qu'un «client acheteur» n'est pas un client ou un marchand tel que ceux mentionnés dans les listes ci-dessus de même que les clients ou marchands livrés par les chauffeurs réguliers.

PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE

A- Programme de base

Les primes de départ seront offertes dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, à tous les salariés réguliers au secteur Transport-Mérite 1 et au département Transport du secteur Fruits et légumes.

L'indemnité de départ pour le salarié régulier qui choisit de quitter est la suivante:

- 1 100 \$ par année de service pour les quinze (15) premières années;
- 1 400 \$ par année pour les années au-delà de quinze (15) ans.

La personne doit avoir travaillé dans les vingt-quatre (24) mois précédant la signature pour être admissible à la prime de départ.

Dans le cas où un salarié est en situation d'invalidité à la date de sa fin d'emploi, il continuera à recevoir des prestations d'invalidité tant qu'il rencontrera la définition d'invalidité au sens des dispositions du contrat d'assurance collective et sa prime de départ lui sera versée au moment où les prestations d'invalidité cessent d'être versées. Cependant, tous les autres avantages en lien avec l'emploi cesseront à la date de la fin d'emploi. Le salarié désirant transformer le régime d'assurance collective en assurance individuelle pourra le faire sans avoir à fournir de preuve de bonne santé si sa demande est présentée à l'assureur dans les délais usuels à partir de sa date de fin d'emploi, et ce même s'il reçoit encore des prestations d'invalidité.

Si un salarié est en arrêt de travail en lien avec un dossier ouvert à la CNESST, il continuera à recevoir les indemnités de remplacement de revenu à condition qu'il soit admissible au sens de la Loi. Tous les autres avantages en lien avec l'emploi cesseront à la date prévue de la date de fin d'emploi.

Dans ces cas, le versement de l'indemnité se fera lorsque le salarié présentera un document indiquant qu'il est apte au travail à temps complet.

Le salarié doit signer tous les documents nécessaires à la remise de cette somme.

B- Programme incitatif

ÂGE	INDEMNITÉ ADDITIONNELLE
64	2 500 \$
63	5 000 \$
62	7 500 \$
61	10 000 \$
60	12 500 \$
59	15 000 \$
58	17 500 \$
57	20 000 \$
56	22 500 \$
55	25 000 \$
54	23 500 \$
53	22 000 \$
52	20 500 \$
51	19 000 \$
50	17 500 \$
49	16 000 \$
48	14 500 \$
47	13 000 \$
46	11 500 \$
45 ET MOINS	10 000 \$

C- Les indemnités totales prévues en A) et B) ci-dessus, ne peuvent être inférieures à dix mille dollars (10 000 \$) et ne peuvent être supérieures à soixante milles (60 000 \$) dollars.

D- L'Employeur pourra aussi offrir de temps à autre un programme de départ volontaire aux salariés réguliers du secteur Transport-Mérite 1 et du département Transport du secteur Fruits et légumes qui seront toujours à l'emploi à ce moment.

E- Principes

- Programme qui s'ouvre pendant deux (2) semaines suivants la fin du programme de départ (soit trois (3) mois après la signature);
- Conditionnel au nombre de chauffeurs réguliers qui quittent via le programme de départ;
 - Vingt-cinq (25) départs et plus : Quatre (4) postes affichés;
 - Dix-huit (18) à vingt-quatre (24) départs : Trois (3) postes affichés;
 - Quatorze (14) à dix-sept (17) départs : Deux (2) postes affichés;
 - Neuf (9) à treize (13) départs: Un (1) poste affiché;
 - Huit (8) départs et moins: 0 poste affiché.
- Offert aux employés ayant un statut régulier au 8 septembre 2019 des deux (2) autres secteurs (bureau et Entrepôt);
- Pour être retenu, le candidat doit obtenir le permis requis à l'intérieur d'un (1) an de l'affichage;
- Le candidat qui échoue à la condition précédente n'est plus retenu et le candidat suivant en ancienneté est retenu, aux mêmes conditions;
- Le candidat retenu qui remplit les exigences doit se soumettre à un test de conduite sur route par l'Employeur et le réussir. En cas d'échec, les résultats du test sont partagés avec le Syndicat et le candidat suivant en ancienneté est retenu, aux mêmes conditions;
- Il est entendu que les frais occasionnés par l'obtention du permis requis et l'atteinte des autres exigences normales est entièrement à la charge du salarié.

ANNEXE A

LISTES DES CLIENTS ET MARCHANDS EXCLUS DES CHOIX DES SALARIÉS CHAUFFEURS

SECTEUR TRANSPORT MERITE 1

# CLIENT	NOM	VILLE
124	AUMENTATION D.P. PLOUFFE INC.	FARNHAM
127	MARCHE ELITE BLAINVILLE INC.	BLAINVILLE
167	E. BOURDON & FILS INC.	MONTREAL
207	MARCHE RIENDEAU ST-HUBERT INC.	ST-HUBERT
263	SUPERM. PERRIER ET MARTEL INC.	LAVAL
272	MARCHE ELITE ST-ANTOINE INC.	ST-JEROME
283	MARCHE DAoust (1985) INC.	SALABERRY-DE-VALLEYFIELD
284	MARCHE ANDRE LAPOINTE INC.	MANIWAKI
332	SUPERMARCHÉ ANDRE-GRASSET INC.	MONTREAL
348	SUPERMARCHÉ RIENDEAU INC.	STE-JULIE
358	MARCHE BEAUBIEN INC.	MONTREAL
421	9001-4986 DC. INC.(MARCHE ST-JOSEPH)	MONTREAL
679	MARCHE G. CARDINAL INC.	STE-CATHERINE
692	GAETAN RIENDEAU INC.	ST-HYACINTHE
722	MARCHE ELITE ST-JEROME INC.	ST-JEROME
796	SUPERMARCHÉ ST-HILAIRE INC.	MONT-ST-HILAIRE
880	9157-5548 QUEBEC INC.	CHARLEMAGNE
1007	SUPER MARCHÉ A. CHAUVIN LTEE	MONTREAL
1040	MARCHE RIENDEAU BELOEIL INC.	BELOEIL
1062	9185-5973 QUEBEC INC.	MONTREAL
1101	MARCHE TANGUAY & FILS INC.	PAPINEAUVILLE
1175	MARCHE PLOUFFE GRANBY INC.	GRANBY
1189	SUPERM. MARQUIS L'ASSOMPTION INC.	L'ASSOMPTION
1368	SUPER MARCHÉ PLOUFFE INC.	BEDFORD
1992	MRJ/EPICERIE MONTREAL	MONTREAL
2154	MARCHE D'ALIM. MARCANIO & FILS INC.	MONTREAL
20117	MARCHE KELLY GRACEFIELD INC	GRACEFIELD
20121	8381402 CANADA INC.	ST-ANDRE-AVELLIN
20122	8381437 CANADA INC.	CHENEVILLE
20271	MARCHE ELITE SAINTE-SOPHIE INC.	SAINTE-SOPHIE
20727	MARCHE ELITE PREVOST INC	PREVOST
21305	COOP. DE SOLIDARITE DE BELLEVUE	STE-ANNE-DE-BELLEVUE
21306	9326-1006 QUEBEC INC.	MONTREAL
21901	PRATTS FOOD SERVICE(ALBERTA)LTD	ROCKY VIEW
21922	GROUPE ADONIS INC. - ANJOU	ANJOU
21931	GROUPE ADONIS INC. GATINEAU	GATINEAU
22276	MR INC. / LES 5 SAISONS GREENE	WESTMOUNT
22289	MR INC. / LES 5 SAISONS BERNARD	OUTREMONT
22356	ALIM. VINCENT SAUMURE INC.	MONT-LAURIER
22402	ALIM. SYLVIE BELAND INC.	MANSFIELD
22416	AUMENTATION FRANCOIS GERMAIN INC.	MONTREAL

22427	ALIMENTATION MARTIN AUMAIS INC.	MONTREAL
22451	ALIM. MELANIE BOISCLAIR INC.	MONTREAL
22466	ALIMENTATION DANIEL HOULE INC.	MONTREAL
22135	9433-7532 QUEBEC INC	MONTREAL
22489	ALIM. HUGO DESBIENS INC.	MONTREAL
25984	MR / SUPER C / VAL D'OR	VAL D'OR
26115	MR / SUPER C / ROUYN	ROUYN-NORANDA
26141	MR / SUPER C / MARCHE ST-JACQUES	MONTREAL
50102	102 - FORT ALBANY	POINTE-CLAIRE
50103	103 - AKULVIK	POINTE-CLAIRE
50106	106 - ATTAWAPISKAT	POINTE-CLAIRE
50140	140 - QIKIQTARJUAQ	POINTE-CLAIRE
50152	152 - CAPE DORSET	POINTE-CLAIRE
50164	164 - CHISASIBI	POINTE-CLAIRE
50168	168 - CLYDE RIVER	POINTE-CLAIRE
50212	212 - EASTMAIN	POINTE-CLAIRE
50312	312 - HAPPY VALLEY	POINTE-CLAIRE
50340	340 - IGLOOLIK	POINTE-CLAIRE
50346	346 - INUKJUAQ	POINTE-CLAIRE
50350	350 - IQALUIT	POINTE-CLAIRE
50352	352 - ASTRO HILL	POINTE-CLAIRE
50370	370 - KANGIQSYJUAQ	POINTE-CLAIRE
50371	371 - KANGIQQUALUJUAQ	POINTE-CLAIRE
50372	372 - KANGIRSUK	POINTE-CLAIRE
50376	376 - KASHECHEWAN	POINTE-CLAIRE
50378	378 - KUJUUJUAQ	POINTE-CLAIRE
50382	382 - KUJUUJARAAPIK	POINTE-CLAIRE
50406	406 - KIMMIRUT	POINTE-CLAIRE
50444	444 - MOOSE FACTORY	POINTE-CLAIRE
50446	446 - MOOSENEE	POINTE-CLAIRE
50457	457 - NAIN QUICKSTOP	POINTE-CLAIRE
50458	458 - NAIN	POINTE-CLAIRE
50510	510 - PANGNIRTUNG	POINTE-CLAIRE
50528	528 - POND INLET	POINTE-CLAIRE
50534	534 - PUVIRMITUQ	POINTE-CLAIRE
50550	550 - RADISSON	POINTE-CLAIRE
50564	564 - RIGOLET	POINTE-CLAIRE
50568	568 - ROMAINE	POINTE-CLAIRE
50584	584 - SALLUIT	POINTE-CLAIRE
50590	590 - SANIKILUAQ	POINTE-CLAIRE
50592	592 - SCHEFFERVILLE	POINTE-CLAIRE
50645	645 - UMIJUAQ	POINTE-CLAIRE
50654	654 - WASKAGANISH	POINTE-CLAIRE

ANNEXE B

LISTES DES CLIENTS ET MARCHANDS EXCLUS DES CHOIX DES SALARIÉS CHAUFFEURS

DÉPARTEMENT TRANSPORT DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES

# CLIENT	NOM	VILLE
127	MARCHE ELITE BLAINVILLE INC.	BLAINVILLE
167	E. BOURDON & FILS INC.	MONTREAL
207	MARCHE RIENDEAU ST-HUBERT INC.	ST-HUBERT
215	SUPERM. MARQUIS REPENTIGNY INC.	REPENTIGNY
263	SUPERM. FERRIER ET MARTEL INC.	LAVAL
272	MARCHE ELITE ST-ANTOINE INC.	ST-JEROME
284	MARCHE ANDRE LAPOINTE INC.	MANIWAKI
348	SUPERMARCHÉ RIENDEAU INC.	STE-JULIE
358	MARCHÉ BEAUBIEN INC.	MONTREAL
360	MARCHE DE LA ROUSSELIÈRE INC.	POINTE-AUX-TREMBLES
552	YVON POTVIN INC.	ST-GÉDEON
577	SUPERMARCHÉ DUBUC INC.	DESCHAILLONS-SUR-ST-LAURENT
613	SUPERMARCHÉ J.C.J. PLOUFFE INC.	SHERBROOKE
620	SUPERMARCHÉ R. FOURKIER INC.	TROIS-RIVIÈRES
636	GESTION MASSON ST-PIERRE INC.	TROIS-RIVIÈRES
644	MARCHE PLOUFFE SHERBROOKE INC.	SHERBROOKE
679	MARCHE G. CARDINAL INC.	STE-CATHERINE
692	GAETAN RIENDEAU INC.	ST-HYACINTHE
722	MARCHE ELITE ST-JEROME INC.	ST-JEROME
744	ALIM. LAROCHE & FILS INC.	LEVIS
768	SUPERMARCHÉ STE-CROIX INC.	STE-CROIX
778	ALIMENTATION LABEL INC.	LA POCAITIÈRE
796	SUPERMARCHÉ ST-HILAIRE INC.	MONT-ST-HILAIRE
880	9157-5548 QUEBEC INC.	CHARLEMAGNE
1007	SUPER MARCHÉ A. CHAUVIN LTEE	MONTREAL
1013	ENTREPRISES MEJO INC.	ST-VALÉRIEN
1014	MARCHE VENISE	VENISE-EN-QUÉBEC
1021	MARCHE C.M. LAURENDEAU INC.	L'ANORAIE
1040	MARCHE RIENDEAU BELOEIL INC.	BELOEIL
1051	ALIM. MANON BELLEMARE INC.	VERDUN
1065	9154-3272 QUEBEC INC.	HUBERDEAU
1082	9185-5973 QUEBEC INC.	MONTREAL
1098	MARCHE AYLMEYER INC.	GATINEAU
1101	MARCHE TANGUAY & FILS INC.	PAPINEAUVILLE
1112	3479951 CANADA INC.	STE-CECILE-DE-MASHAM
1189	SUPERM. MARQUIS L'ASSOMPTION INC.	L'ASSOMPTION
1202	2435-7147 QUEBEC INC.	ST-JEAN-SUR-RICHELIEU
1207	MARCHE CHARETTE INC.	ST-CHRYSOSTOME
1221	6447805 CANADA INC.	VAL DES BOIS
1227	BENOIT SIMARD LIMITEE	LA BAYE

1259	EPICERIE JACQUES DUCHARME INC.	MANSONVILLE (POTTON)
1290	9220-0393 QUEBEC INC.	MONTREAL
1296	EPICERIE DE LA SEIGNEURIE INC.	RIMOUSKI
1327	MARCHE MISTOOK INC.	ALMA
1432	MARCHE 424 (LA TUQUE) INC.	LA TUQUE
1455	MARCHE ST-EMILE INC.	ENTRELACS
1456	MARCHE BLANCHETTE & VINCENT INC.	YAMASKA-OUEST
1884	COOP ALIM DE LA REG. D'ASBESTOS	ASBESTOS
1992	MRI/EPICERIE MONTREAL	MONTREAL
2154	MARCHE D'ALIM. MARCANIO & FILS INC.	MONTREAL
2539	ALIMENTATION STEVE LALANDE INC.	TROIS-RIVIERES OUEST
2541	ALIMENTATION SYLVAIN PETIT INC.	DONNACONA
4023	MARCHE L. FOURNIER INC.	STE-HENEDINE
4034	MARCHE LA PERADE INC.	STE-ANNE-DE-LA-PERADE
4039	MAGASIN CO-OP DE SAINT-FABIEN	ST-FABIEN
4041	MARCHE PORT-ROYAL INC.	BECANCOUR
4047	ALIM. DGC CAILLOUETTE (1996) INC.	ST-CYPRIEN
4048	9051-4142 QUEBEC INC.	ST-ALEXANDRE DE KAMOURASKA
4058	9155-5714 QUEBEC INC.	ST-GEORGES
4068	ECONOMATS BFC VALCARTIER, LES	SHANNON
4090	9114-4006 QUEBEC INC.	QUEBEC
4092	MARCHE SAINT-TITE INC.	SAINT-TITE
4123	MARCHE DU TEMIS (G.C.) INC.	DEGELIS
4124	ENTREPRISES AMYRO INC.	L'ANSE-ST-JEAN
4127	MARCHE D. BOUTIN INC.	DOLBEAU-MISTASSINI
4131	MARCHE D. BOUTIN ST-FELICIEU INC.	ST-FELICIEU
4132	ALIM. ROBERT BLACKBURN INC.	CHOCOUTIMI
4139	3092-1977 QUEBEC INC.	ST-ODILON
4143	SUPER MARCHE DENIS RENAUD INC.	ST-MARC-DES-CARRIERES
4145	ALIMENTATION CAUSAP INC.	CAUSAPSCAL
4149	9144-8977 QUEBEC INC.	RONQUIERE
4151	2529-5306 QUEBEC INC.	LABREQUE
4163	ALIM. J.P. LABONTE & FILS INC.	POHENEAMOOK
4177	SUPERMARCHE LAROCHE (1991) INC.	LAURIER-STATION
4179	SUPERMARCHÉ CLAKA INC.	QUEBEC
4194	MARCHE ST-LAURENT NOUVELLE INC.	NOUVELLE
4201	9077-2708 QUEBEC INC.	ST-AUBERT
4204	MARCHE ALAIN THIBAUT INC	ST-CASIMIR
4228	MARCHE D'AMOURS LTEE	RIVIERE-DU-LOUP
4236	ROUILLARD & FRÈRES INC.	PIERREVILLE
4282	ALIMENTATION A. LESSARD INC.	CHATEAU-RICHER
4285	MARCHE D'ALIMENTATION VALLEE INC.	ST-ELZÉAR
4480	9169-7086 QUEBEC INC.	CAP D'ESPOIR
4547	EPICERIE BRILLANT (1991) INC.	RIMOUSKI
4657	D. & T. LANGLOIS INC.	PORT-DANIEL
4789	ALIMENTATION SERRO INC.	QUEBEC
4825	COOP CONS. DE LA VALLEE AMQUI	AMQUI

4853	EPIC. C.H. BERNIER & FILS LTEE	SAINTE-LUCE
4921	COOP CONS. L'ILE D'ANTICOSTI	RIMOUSKI
4957	SUPER MARCHÉ SCROIS INC.	RIMOUSKI
4978	MARCHÉ L.V. LTEE	CARLETON
4994	MARCHÉ ALAIN & VALQUETTE LTEE	LAC-MEGANTIC
4997	MARCHÉ GAETAN DUBE ET FILS INC.	ST-ULRIC
5822	COOP. CONSOMMATEUR DE FERMONT	QUEBEC
5903	MR / SUPER C / NEUFCHÂTEL	NEUFCHÂTEL
5909	MR / SUPER C / DRUMMONDVILLE	DRUMMONDVILLE
5913	MR / SUPER C / TROIS-RIVIERES	TROIS-RIVIERES
5914	MR / SUPER C / HULL	HULL
5915	MR / SUPER C / GATINEAU-MALONEY	GATINEAU
5921	MR / SUPER C / VICTORIAVILLE	VICTORIAVILLE
5923	MR / SUPER C / CHICOUTIMI	CHICOUTIMI
5924	MR / SUPER C / RIMOUSKI	RIMOUSKI
5936	MR / SUPER C / SHERBROOKE	SHERBROOKE
5950	MR / SUPER C / SAINTE-FOY	SAINTE-FOY
5958	MR / SUPER C / LEVIS	LEVIS
5988	MR / SUPER C / BEAUPORT-NORDIQUE	QUEBEC
8004	9051-2500 QUÉBEC INC.	DONQUIÈRE
8902	YVAN PERREAU ET FILS INC.	MONT-JOLI
20102	SUPERMARCHÉ ANJOU INC.	ANJOU
20112	MARCHÉ KELLY MALONEY INC.	GATINEAU
20117	MARCHÉ KELLY GRACEFIELD INC.	GRACEFIELD
20121	8381402 CANADA INC.	ST-ANDRÉ-AVELLIN
20122	8381437 CANADA INC.	CHENEVILLE
20128	8751048 CANADA INC.	THURSO
20271	MARCHÉ ELITE SAINTE-SOPHIE INC.	SAINTE-SOPHIE
20727	MARCHÉ ELITE PREVOST INC.	PREVOST
21199	9381-6502 QUÉBEC INC.	MONTREAL
21303	7094205 CANADA INC.	VAL-DES-MONTS
21305	COOP. DE SOLIDARITÉ DE BELLEVUE	STE-ANNE-DE-BELLEVUE
21306	9326-1005 QUÉBEC INC.	MONTREAL
21307	9417-3697 QUÉBEC INC.	ACTION VALE
21901	PRATTS FOOD SERVICE ALBERTA LTD	ROCKY VIEW
21922	GROUPE ADONIS INC. - ANJOU	ANJOU
21931	GROUPE ADONIS INC. GATINEAU	GATINEAU
21981	MR/ADM.GENERALE (COMMANDITE)	MONTREAL
21988	MR/ADM.GENERALE (COMMANDITE)	MONTREAL
22007	9433-7516 QUÉBEC INC.	QUEBEC
22058	ALIM. PHILIPPE BELANGER 2019 INC.	QUEBEC
22080	9425-0834 QUÉBEC INC.	QUEBEC
22181	ALIMENTATION GHISLAIN CAMPEAU INC.	GATINEAU
22162	ALIM CEDRIC DOMINGUE INC	POINTE-AUX-TREMLES
22278	MR INC. / LES 5 SAISONS GREENE	WESTMOUNT
22283	ALIMENTATION MICHEL HALLORAN INC.	GATINEAU
22289	MR INC. / LES 5 SAISONS BERNARD	OUTREMONT

22300	ALIM. RICHARD CHAMPAGNE INC.	SHERBROOKE
22327	ALIMENTATION PIERRE D'AMOUR INC.	DRUMMONDVILLE
22348	ALIMENTATION PHILIPPE PILON INC.	GATINEAU
22356	ALIM. VINCENT SAUMURE INC.	MONT-LAURIER
22378	ALIMENTATION MARCEL PICARD INC.	STE-MARTHE-SUR-LE-LAC
22395	ALIMENTATION FRANCOIS ETHIER INC.	ST-EUSTACHE
22402	ALIM. SYLVIE BELAND INC.	MANSFIELD
22416	ALIMENTATION FRANCOIS GERMAIN INC.	MONTREAL
22425	ALIMENTATION SYLVAIN AUGER INC.	DRUMMONDVILLE
22427	ALIMENTATION MARTIN AUMAIS INC.	MONTREAL
22445	ALIMENTATION SYLVAIN BOLDUC (2011)	STE-ROSE LAVAL
22461	ALIM. MELANIE BOISCLAIR INC.	MONTREAL
22465	ALIMENTATION PATRICK LEMAY INC.	ST-EUSTACHE
22468	ALIM JEAN-FRANCOIS PLOUFFE INC	GATINEAU
22471	ALIM. FRÉDÉRIC LEBLANC INC.	GATINEAU
22135	9433-7532 QUEBEC INC	MONTREAL
22489	ALIM. HUGO DESBIENS INC.	MONTREAL
22501	ALIM. NICOLAS TURGEON (2016) INC.	CHICOUTIMI
22509	9416-5149 QUEBEC INC	L'ANCIENNE LORETTE
22526	ALIMENTATION MAXIME FAUCHER INC.	LEVIS
22533	ALIM. BENOIT ROBERT INC.	TROIS-RIVIERES
22536	ALIMENTATION BERNARD SYLVESTRE INC.	QUEBEC
22562	ALIM. MATHIEU MICHAUD INC.	QUEBEC
22602	ALIMENTATION PIERRE JAMES INC.	VICTORIAVILLE
22616	ALIMENTATION BRUNO GILBERT INC.	STE-CLAIRE
22618	ALIMENTATION ALAIN DUBUC INC.	QUEBEC
22621	ALIM. SYLVAIN BOLDUC (EST) INC.	LA MALBAIE
22622	ALIMENTATION CARL AUGER INC.	QUEBEC
22628	ALIM. PIERRE LUC ARSENAULT INC.	RIMOUSKI
22629	MR INC. / PLAZA LAVAL	QUEBEC
22635	MR INC. / PLACE SEIGNEURIALE	QUEBEC
22636	ALIM JEAN-FRANCOIS LEVESQUE INC.	LEVIS
22639	ALIMENTATION ANDRE FORTIN INC.	ALMA
22647	ALIM. ALEXANDRE PELLETIER INC.	AMQUI
22656	ALIMENTATION VINCENT GUAY INC.	TEMISCOUATA-SUR-LE-LAC
22658	ALIMENTATION ANNICK NOREAU INC.	QUEBEC
22666	ALIM. SÉBASTIEN COULOMBE INC.	TROIS-PISTOLES
22669	MR. INC./BLACK LAKE	THETFORD MINES
22678	ALIMENTATION ANDRE FORTIN INC.	ALMA
22709	ALIM. NICOLAS TURGEON (2016) INC.	CHICOUTIMI
22721	ALIMENTATION PATRICK BOURGET INC.	ST-AUGUSTIN DE DESMAURES
22752	ALIM. ALEXANDRE FORTIN INC.	ST-AUGUSTIN-DE-DESMAURES
22757	MR INC. / CARTIER	QUEBEC
22795	ALIMENTATION BERNARD CARON INC	STE-ANNE-DES-MONTS
22819	ALIMENTATION KATY LAPIERRE INC.	LEVIS
22834	ALIMENTATION STEVE LAPOINTE INC.	QUEBEC
22877	ALIM. MAXIME DESCHÊNES INC.	MONQUIERE

22899	ALIM. FRANCESCA NOËL INC.	SHAWINIGAN
22912	ALIM. JEAN-PIERRE DURETTE INC.	MONT-JOLI
22925	ALIM. PIERRE-LUC DEFOY INC.	ST-RAYMOND
22961	MR INC. / LAC-ETCHEMIN	LAC-ETCHEMIN
22992	9411-4162 QUEBEC INC	QUEBEC
22998	ALIMENTATION MICHEL ST-HILAIRE INC	QUEBEC
24401	EPIGERIE FLORENT LACHANCE INC.	SAINT-PRIME
24407	9036-3813 QUEBEC INC.	LEVIS
24417	COOP DE SOLIDARITE DES MEANDRES	SAINT-LEON-DE-STANDON
24420	MAGASIN GENERAL G.L.R. INC	LES BERGERONNES
25925	MR / SUPER C / FLEURIMONT	FLEURIMONT
25932	MR / SUPER C / SAINTE-MARIE	SAINTE-MARIE
25938	MR / SUPER C / STE-MARTHE-SUR-LAC	STE-MARTHE-SUR-LE-LAC
25949	MR / SUPER C / CAP-DE-LA-MADELEINE	TROIS-RIVIERES
25958	MR/SUPERC/HULL/DU PLATEAU	HULL
25962	MR/SUPER C/TROIS-RIVIERES-OUEST	TROIS-RIVIERES
25967	MR / SUPER C / ST-JEAN-CHRYSOSTOME	LEVIS
25969	MR / SUPER C / SHAWINIGAN-ROYAL	SHAWINIGAN
25973	MR / SUPER C / CHAMPFLEURY	QUEBEC
25978	MR / SUPER C / CHARLESBOURG	QUEBEC
25981	MR / SUPER C / NICOLET	NICOLET
25983	MR / SUPER C / SEPT-ILES	SEPT-ILES
25984	MR / SUPER C / VAL D'OR	VAL D'OR
25985	MR / SUPER C / LA PLAINE	TERREBONNE
25990	MR / SUPER C / STE-ANNE-DE-BEAUPRE	STE-ANNE-DE-BEAUPRE
25993	MR / SUPER C / VANIER	QUEBEC
25997	MR / SUPER C / CHANDLER	CHANDLER
25998	MR / SUPER C / THETFORD MINES	THETFORD MINES
26105	MR/SUPER C/SAINTE-CATHERINE J.C.	STE-CATHERINE-DE-LA-J-CARTIER
26108	MR / SUPER C / GASPE	GASPE
26115	MR / SUPER C / ROUYN	ROUYN-NORANDA
26116	MR / SUPER C / ST-GEORGES	SAINT-GEORGES
26120	MR / SUPER C / BAYE ST-PAUL	BAYE SAINT-PAUL
26125	MR / SUPER C / JONQUIERE	JONQUIERE
26126	MR / SUPER C / RIVIERE-DU-LOUP	RIVIERE-DU-LOUP
26127	MR / SUPER C / PORTLAND	SHERBROOKE
26131	MR / SUPER / ST-ROMUALD	LEVIS
26135	MR / SUPER C / MATANE	MATANE
26136	MR / SUPER C / AYLMER	GATIKEAU
26141	MR / SUPER C / MARCHE ST-JACQUES	MONTREAL
50102	102 - FORT ALBANY	POINTE-CLAIRE
50103	103 - AKULIVIK	POINTE-CLAIRE
50106	106 - ATTAWAPISKAT	POINTE-CLAIRE
50140	140 - QIKIQTARJUAQ	POINTE-CLAIRE
50152	152 - CAPE DORSET	POINTE-CLAIRE
50164	164 - CHISASIBI	POINTE-CLAIRE
50168	168 - CLYDE RIVER	POINTE-CLAIRE

50212	212 - EASTMAIN	POINTE-CLAIRE
50312	312 - HAPPY VALLEY	POINTE-CLAIRE
50340	340 - IGLOOLIK	POINTE-CLAIRE
50346	346 - INUKJUAK	POINTE-CLAIRE
50350	350 - IQALUIT	POINTE-CLAIRE
50352	352 - ASTRO HILL	POINTE-CLAIRE
50370	370 - KANGIQSYJUAQ	POINTE-CLAIRE
50371	371 - KANGIQUALUJUAQ	POINTE-CLAIRE
50372	372 - KANGIRSUK	POINTE-CLAIRE
50376	376 - KASHECHEWAN	POINTE-CLAIRE
50378	378 - KUUVUJUAQ	POINTE-CLAIRE
50382	382 - KUUVUJARAAPIK	POINTE-CLAIRE
50406	406 - KIMMIRUT	POINTE-CLAIRE
50444	444 - MOOSE FACTORY	POINTE-CLAIRE
50446	446 - MOOSENEE	POINTE-CLAIRE
50457	457 - NAIN QUICKSTOP	POINTE-CLAIRE
50458	458 - NAIN	POINTE-CLAIRE
50510	510 - PANGKIRFUNG	POINTE-CLAIRE
50528	528 - POND INLET	POINTE-CLAIRE
50534	534 - PUVIRMITUQ	POINTE-CLAIRE
50550	550 - RADISSON	POINTE-CLAIRE
50564	564 - RIGOLET	POINTE-CLAIRE
50568	568 - ROMAINE	POINTE-CLAIRE
50584	584 - SALLUIT	POINTE-CLAIRE
50590	590 - SANIKILUAQ	POINTE-CLAIRE
50592	592 - SCHEFFERVILLE	POINTE-CLAIRE
50645	645 - UMIUJAO	POINTE-CLAIRE
50654	654 - WASKAGANISH	POINTE-CLAIRE
300009	61, 2IEME RANG EST ST-JEAN PORT-JOLI QC G0R 3G0 CAN	ST-JEAN PORT-JOLI
300194	1184 OLD INNES RD. GLOUCESTER, OTTAWA ON K1B 3V3 CAN	GLOUCESTER, OTTAWA
300246	75 VOCKER'S ROAD ETOBICOKE ON M9B 1B9 CAN	ETOBICOKE
89203422	1370 DE BEAUHARNOIS O. BUR:200 MONTREAL QC H4N 1S5 CAN	MONTREAL
89225267	9761 DES SCIENCES BLVD MONTREAL QC H1J 0A6 CAN	MONTREAL
89251467	9250 PIE 1X MONTREAL QC H12 4H7 CAN	MONTREAL
0G01	170 THE WEST MALL TORONTO ON M9C 5L5 CAN	TORONTO
0E02	635 AVENUE NEWTON QUEBEC QC G1P 4C4 CAN	QUEBEC

9 RELATIVE À LA MODIFICATION DES HORAIRES

Dans le cadre de la refonte des horaires de travail dans le secteur Fruits et légumes (département Entrepôt), les parties conviennent de la création de postes réguliers (5/8) et de l'abolition de postes réguliers (4/10).

Créations : postes réguliers (5 / 8) :

- Deux (2) postes de préparateur-chargeur / lundi au vendredi de jour;
- Deux (2) postes de préparateur-chargeur / lundi au vendredi de soir;
- Un (1) poste d'opérateur / mardi au samedi de soir;
- Un (1) poste d'opérateur / lundi au vendredi de soir;
- Un (1) poste préparateur-chargeur / mardi au samedi de jour.

Abolitions : postes réguliers (4 / 10) :

- Quatre (4) postes de préparateur-chargeur / dimanche, lundi, vendredi et samedi de soir;
- Un (1) poste d'opérateur / dimanche, lundi, Vendredi et Samedi de soir;
- Deux (2) postes de préparateur-chargeur / dimanche, mercredi, jeudi et vendredi de soir.

Les parties conviennent qu'un processus d'affectation générale des postes sera réalisé pour l'ensemble des postes réguliers du secteur Fruits et légumes (département Entrepôt). Avant l'exercice d'affectation générale des postes, l'employeur s'engage à ne pas modifier les postes réguliers actuels.

Modalités du processus d'affectation générale des postes réguliers

Prémisses

- L'attribution des postes se fera par ordre d'ancienneté générale.

Processus

- Tous les salariés devront remplir et remettre un formulaire de présélection de postes réguliers.
- Les formulaires complétés devront être remis en mains propres, par chaque salarié, à un représentant de l'Employeur.
- Une fois le processus de réception des formulaires terminé, l'Employeur s'engage à remettre une copie électronique des formulaires au Syndicat.
- L'attribution des postes réguliers se fera en fonction des formulaires complétés.
- L'attribution des postes réguliers se fera en présence d'un représentant syndical.
- Le formulaire devra indiquer si le salarié souhaite se prévaloir d'une période d'essai d'une durée de cinq (5) jours (réputés travaillés au sens de la convention collective). La période d'essai est exclue de la période de formation requise pour le poste.
- Pour avoir accès à la période d'essai de cinq (5) jours, excluant la formation, le salarié devra remplir les conditions suivantes :
 - Le salarié ne doit pas déjà posséder la formation requise pour le poste sélectionné;
 - Le poste sélectionné est sur une relève différente du poste que le salarié occupait avant de débiter le processus d'affectation.

Par ailleurs, afin de faciliter le processus d'attribution des postes, et ce, considérant les périodes d'essai, l'employeur gardera cinq (5) postes vacants en utilisant le processus défini à la clause 6.12.

10 RELATIVE AUX BÉNÉFICES D'ASSURANCE COLLECTIVE MODIFIÉS OU NOUVEAUX

Les parties conviennent d'apporter au 1^{er} octobre 2021 les changements aux bénéfices d'assurance collective discutés et entendus tels que reflétés dans le tableau-résumé suivant :

Avant	Après	Amélioration	Contrôle des hausses futures
Médicaments			
Aucune carte	Carte de remboursement direct	+	
Franchise annuelle de 75 \$ (applicable à l'ensemble des soins médicaux)	Franchise annuelle éliminée Franchise par prescription de 3 \$ (5 \$ à compter de 2023) Déboursé maximum annuel de 200 \$ par personne (max. 350 \$ par certificat)		✓
Pas de restriction sur les médicaments originaux	Remboursement des médicaments originaux selon le prix du générique équivalent (sauf exceptions à confirmer par le médecin)		✓
Spécialistes paramédicaux			
Remboursement à 100 %, max. de 25 \$ par visite et max. annuel de 400 \$ / 600 \$ selon la combinaison de spécialistes	Remboursement à 80 %, aucun max. par visite et max. annuel de 500 \$ / 600 \$ selon la combinaison de spécialistes	+	
Physiothérapeute inclus avec 5 autres spécialistes	Maximum distinct pour le physiothérapeute	+	
17 spécialistes couverts	Ajout de spécialistes : kinésithérapeute, orthothérapeute, nutritionniste, technicien en réadaptation, psychoéducateur	+	
Autres soins médicaux			
Remboursement à 100 %	Remboursement à 95 %		✓
Soins visuels : chirurgie au laser non couverte	Ajout de la chirurgie au laser	+	
Cure de désintoxication : non couverte	Ajout de la cure de désintoxication (max. de 60 \$ par jour, max. viager de 2 500 \$)	+	
Soins dentaires			
Franchise annuelle de 50 \$	Franchise annuelle de 75 \$ / 150 \$ (Individuel / Familial)		✓
Parodontie et endodontie : 100 % Soins majeurs : 90 %	Parodontie et endodontie : 80 % Soins majeurs : 80 %		✓
Limitation pour les personnes à charge des temps partiels	Couverture complète des personnes à charge des temps partiel	+	
Max. de 2 000 \$ aux deux ans	Max. de 2 250 \$ aux deux ans	+	
Couverture des plombages gris (amalgame)	Couverture des plombages blancs (composite)	+	
Assurance vie			
Temps partiels : 20 000 \$	Temps partiels : 60 000 \$	+	
Invalidité de longue durée			
Montant mensuel maximal assuré : fixe à 2 500 \$	Ajustement annuel du montant maximal assuré selon l'augmentation du maximum de l'assurance emploi	+	

#11 RELATIVE AU POSTE DE COMMISE SERVICE AUX CONSOMMATEURS

Les parties conviennent que dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, le poste de commis service aux consommateurs (classe 2) fait l'objet d'une réévaluation.

Dans l'éventualité où cette réévaluation résulte en une hausse de classe salariale, celle-ci rétroagit à la date de signature de la convention collective.

#12 LETTRE RELATIVE AU SOMMES RESTANTES AU FONDS « COMITÉ PARITAIRE ASSOCIATION COLLECTIVE CSN »

Les parties conviennent que les sommes qui sont accumulées au « Fonds Paritaire Association Collective CSN » sont redistribuées aux salariés couverts par le régime d'assurance collective sous forme de congé de cotisation.

Les parties conviennent lors du prochain comité paritaire prévu à l'article 19.03 suivant la date de signature de la convention collective du moment où le congé de cotisation est effectif.

13 RELATIVE A UNE PÉRIODE TRANSITOIRE

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit à l'égard des périodes de transition découlant des modifications apportées à la convention collective.

LISTE DES ARTICLES AVEC UNE PÉRIODE DE TRANSITION			
SECTEUR	RÉFÉRENCE C.C.	PRINCIPES CONVENUS	ÉCHÉANCIER
Bureau	Annexe F, 3.	Quotas de vacances pour le groupe 2 et 3	Au 1 ^{er} mai 2022
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	12.11 B) 2.	Liste générale des préposés à la maturation des bananes pour les heures supplémentaires.	Dans les quatorze (14) jours suivant la signature de la convention collective.
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	21.01 B)	Implantation des modalités concernant l'utilisation des crédits maladies en congé personnel.	Au 1 ^{er} mai 2022
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	24.03	Linge pour les salariés à temps partiel	À compter du 15 septembre 2021
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	6.02	Ancienneté des salariés à temps partiel en heures régulières travaillées. Définir l'ordre à la signature de la convention collective. Pour ce faire, nous multiplierons le nombre de jour d'ancienneté accumulé par huit (8).	Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	6.12 B), 1-	Implanter le nouveau processus d'affichage	À compter de la 1 ^{re} semaine du mois de janvier 2022
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	6.13 B) 1. ii)	Implantation de la nouvelle période tampon (retards de 30 minutes).	Dans les quatorze (14) jours suivant la signature de la convention collective.
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	Annexe C	Temps supplémentaire par rotation pour les salariés à temps partiel	Dans les quatorze (14) jours suivant la signature de la convention collective.
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	Annexe C, B., 4., f)	Boni de vacances pour les salariés à temps partiel ayant huit (8) ans d'ancienneté et plus	Au 1 ^{er} mai 2022

Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	Annexe E	Planter les nouveaux horaires.	Dans la 1 ^{re} semaine du mois de novembre 2021
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	Annexe G, d)	Assignment des salariés occasionnels et modifications des disponibilités des salariés occasionnels.	Au troisième (3 ^e) dimanche du mois d'octobre 2021
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	LE #15	Modalités du processus d'affectation générale des postes réguliers.	Débuter le processus dans la troisième (3 ^e) semaine du mois de septembre 2021
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	LE #18	Implantation de dispositions liées à l'occupation préparateur-chargeur	Dans les quatorze (14) jours suivants la signature de la convention collective.
Fruits et Légumes dépt. Entrepôt	LE #5	Création du comité consultatif temps et mouvement et localisation.	Dans les quatorze (14) jours suivants la signature de la convention collective.
Tous les secteurs	14 - 15	Implantation des nouveaux paramètres de vacances	Au 1 ^{er} mai 2022
Tous les secteurs	17.27 à 17.35	Congé pour obligation familiale	Dans les quatorze (14) jours suivant la signature de la convention collective.
Tous les secteurs	3.04 B)	Ajout de renseignement au sommaire de remise de retenues syndicales	Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective
Tous les secteurs	5.01	Ajout de l'adresse courriel à la liste des noms des salariés réguliers fournis au Syndicat	Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.
Tous les secteurs	Annexe C 4. b) ii) e)	Maintien de la couverture d'assurance pour les salariés à temps partiel déjà adhérents.	Couverture maintenue jusqu'au 1 ^{er} février 2022.
Transport	18.14	Bottes et souliers	À compter du 15 septembre 2021
Transport	24.04	Linge additionnel pour les chauffeurs	À compter du 15 septembre 2021
Transport	Annexe E	Planter les nouveaux horaires.	Éligible au booking octobre 2021
Transport	LE #8	Temps supplémentaire le samedi	Dans les quatorze (14) jours suivants la signature de la convention collective.

Transport	LE #8	Implanter la nouvelle liste de clients exclus	Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.
Bureau	LE #7	Télétravail	Télétravail : Automne 2021 selon les paramètres du retour au bureau-COVID.
Bureau	LE #6	Fermeture de l'imprimerie	Implantation vers la fin de l'année financière F21 selon l'acquisition des équipements et le réaménagement physiques des lieux.

#14 RELATIVE AU RÈGLEMENT DE GRIEFS CONCERNANT LE PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

CONSIDÉRANT QUE les 2 juin 2017 et 16 avril 2021, le syndicat a déposé des griefs portant les numéros B0206-2017 et E021-21;

CONSIDÉRANT QUE ces griefs contestent la méthode de calcul de l'Employeur pour le paiement des indemnités des congés fériés auxquels les salariés à temps partiel ont droit en vertu de l'article 4b) ii) de l'annexe C de la convention collective;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont réglé le fond du litige en négociation et ont convenu de régler les griefs associés en suspens;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

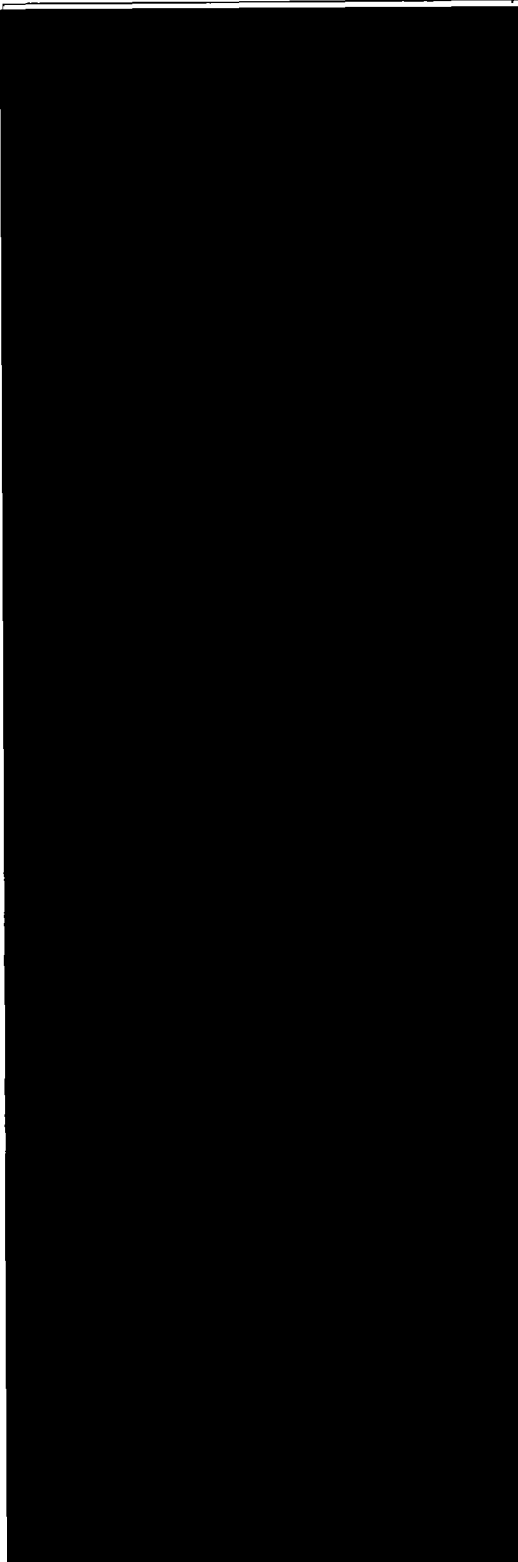
1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur verse aux salariés à temps partiel du secteur bureau à l'emploi de l'Employeur au moment du paiement les montants indiqués aux documents échangés et approuvés entre les parties (ci-joints à l'annexe A), moins les déductions fiscales obligatoires à titre de règlement du grief susmentionné;
3. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur verse aux salariés à temps partiel du secteur Entrepôt les montants dus aux salariés indiqués à la liste prévue à l'annexe B, selon la méthode de calcul entendue entre les parties, moins les déductions fiscales obligatoires à titre de règlement du grief susmentionné;
4. Le Syndicat s'engage à retirer les griefs mentionnés au préambule;
5. La présente entente est faite sans préjudice ni admission de la part des parties.
6. Les délais prévus aux points 2 et 3 qui précèdent peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ANNEXE A

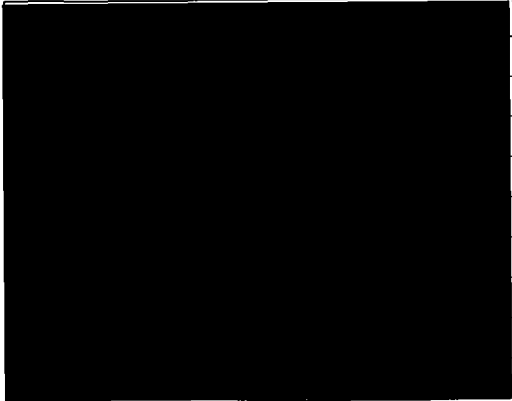




ANNEXE B

	18383
	18429
	18428
	18718
	18767
	18783
	18735
	18837
	18834
	18863
	18768
	18877
	18815
	19008
	19012
	19013
	19006
	19052
	19024
	19061
	19212
	19245
	19248
	19241
	19330
	19315
	19364
	19403
	19406
	19398
	19421
	19435
19434	
19347	
19514	
19512	
19526	
19522	
19517	

	19573
	17031
	19622
	19597
	19662
	19688
	19716
	19733
	19110
	19769
	19819
	19835
	19860
	19871
	19875
	19912
	19920
	19907
	19956
	19981
	20046
	20094
	20158
	20172
	20202
	20234
	20259
	20328
	20365
	20330
	20440
	20473
	20517
	18765
	18584
	17949
	18498
	19155
	19598
	19201
	19663

	19570
	20027
	19971
	19909
	20126
	20147
	19937
	20275
	20456
	20514

#15 LETTRE RELATIVE À L'AGRANDISSEMENT DE L'ENTREPÔT JARDIN LAVAL

CONSIDÉRANT QUE durant la négociation actuelle pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont discuté du projet et de l'investissement annoncés par l'Employeur en mars 2020 qui incluent, entres autres, des travaux d'agrandissement d'environ cinquante mille (50,000) pieds carrés de l'entrepôt Jardin Laval qui permettront d'y traiter un volume accru de fruits et légumes;

CONSIDÉRANT QUE dans le cadre de ce projet et de cet investissement, l'Employeur prévoit que les produits laitiers présentement traités à Jardin Laval seront éventuellement traités à un autre établissement;

CONSIDÉRANT QUE dans le cadre de ce projet et de cet investissement, l'Employeur prévoit par ailleurs intégrer un certain volume de fruits et légumes à Jardin Laval lorsque les travaux d'agrandissement pertinents le permettront;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont discuté des impacts potentiels sur les salariés et désirent collaborer à la réalisation de ce projet au bénéfice des deux parties et des clients de METRO;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Au plus tard dans les trente (30) jours précédant la date à laquelle les produits laitiers commenceront à être sortis de l'entrepôt dans le cadre des travaux d'agrandissement, les parties se rencontrent dans le cadre d'une rencontre sectorielle (Entrepôt). Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) salariés désignés par le Syndicat et ce, aux frais de l'Employeur.
3. Par la suite, ces rencontres se poursuivent à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au minimum sur une base trimestrielle et ce, jusqu'à la conclusion des travaux d'agrandissement;
4. Lors de ces rencontres, les parties discutent, entres autres, du suivi des travaux, des échéanciers de ceux-ci, des sections impactées de l'entrepôt, du plan d'aménagement (lay-out), de la santé et sécurité au travail et de la sortie des produits laitiers;
5. Les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective ne pourront être mis à pied pendant la période commençant à la date à laquelle les produits laitiers commenceront à être sortis de l'entrepôt dans le cadre des travaux d'agrandissement et se terminant à la date à laquelle le volume de fruits et légumes identifié par l'Employeur dans le cadre du projet aura été intégré.

6. Pendant la période décrite au paragraphe 5, les salariés à temps partiel et occasionnel bénéficieront d'un droit de rappel au travail pendant vingt-quatre (24) mois au lieu des douze (12) mois prévus à l'article 6.06 G) de la convention collective.
7. Le salarié à temps partiel à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la convention collective qui devient un salarié régulier avant le début de la période décrite au paragraphe 5 est traité comme le salarié régulier décrit au paragraphe 5.
8. L'Employeur procède à la création de postes réguliers selon le processus prévu au point A de l'Annexe C de la convention collective, à la signature de la convention collective et selon la répartition suivante par relève :
 - i. Jour : Deux (2) postes réguliers
 - ii. Soir : Sept (7) postes réguliers
 - iii. Nuit : Six (6) postes réguliers
9. Les parties constatent que les conditions d'application des articles 39 et 45 du Code du travail du Québec ne sont pas présentes dans la cadre de la sortie des produits laitiers prévue au projet et aux travaux d'agrandissement;
10. En considération de ce qui précède, notamment des modifications apportées à la convention collective par la présente entente, le Syndicat et/ou les salariés reconnaissent et acceptent qu'ils ne peuvent exercer quelque recours que ce soit notamment par voie de grief ou de requête en vertu du Code du travail. Il est entendu que si les conditions énoncées devaient changer, et sans aucune admission de quelque nature que ce soit de la part de l'Employeur, le syndicat ne reconnaît plus les conditions d'application prévues au paragraphe 9 de la présente entente et peut déposer tout recours qu'il juge nécessaire.

#16 LETTRE RELATIVE AU FONDS DE PENSION

CONSIDÉRANT QUE durant la négociation actuelle pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont discuté de la possibilité de remplacer la caisse de retraite existante prévue à l'article 20.01 par un régime de retraite simplifié Bâtirente (RRS), de même que d'y transférer en bloc les sommes accumulées par les salariés dans la caisse existante;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent analyser plus en profondeur les nouvelles options et véhicules d'épargne qu'un tel changement pourrait offrir au bénéfice des salariés;

CONSIDÉRANT QUE les parties souhaitent s'entendre sur les modalités de transfert et leurs responsabilités respectives dans l'éventualité où un tel changement s'effectuerait;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties se rencontrent dans le cadre du comité paritaire prévu à l'article 20.01;
3. Lors de ce comité, les parties explorent plus en détail les impacts et possibilités de changer la caisse de retraite vers le RRS. Les parties conviennent également d'une date limite à laquelle le Syndicat prend sa décision à cet égard et la communique à l'Employeur.
4. Dans le cas où le Syndicat avise l'Employeur de sa décision de changer le régime, les parties s'engagent à ce qui suit :
 - a. Les membres du comité paritaire collaborent au transfert en bloc des sommes accumulées par les salariés dans l'ancien régime vers le RRS en minimisant les enjeux administratifs et les coûts pour les parties, les intervenants et les membres;
 - b. Les membres du comité sont responsables de définir les responsabilités des parties à l'égard du régime à la suite du transfert de celui-ci;
 - c. L'Employeur est responsable du transfert des sommes de l'ancien régime vers le RRS, et des frais se rattachant au transfert;
 - d. Les membres du comité paritaire agissent ensemble pour demander l'approbation des autorités de réglementation, mais ne sont pas responsables du temps qui pourrait être requis par Retraite Québec pour approuver le tout.
 - e. Si le Syndicat décide de changer la caisse de retraite vers le RRS, les parties s'entendent, à cet égard, d'apporter les modifications nécessaires à la convention collective.

#17 LETTRE RELATIVE AUX BOTTINES ET SOULIERS DE SÉCURITÉ DES SALARIÉS DU SECTEUR FRUITS ET LÉGUMES, DÉPARTEMENT ENTREPÔT ET DU SECTEUR TRANSPORT MÉRITE-1

Les parties conviennent que dans l'application du 2^e paragraphe de l'article 18.14, les salariés du secteur Fruits et légumes, département transport et du secteur Transport Mérite-1 qui peuvent choisir leurs paires de bottines ou de souliers en dehors des recommandations du comité paritaire de santé-sécurité ont droit à un montant annuel maximum de 400 \$ assumé par l'Employeur.

#18 RELATIVE AUX TÂCHES DE CHARGEMENT

Les parties conviennent que lorsqu'un salarié effectue des tâches de chargement, et ce à l'intérieur de l'occupation préparateur-chargeur, ce dernier reçoit le salaire de la tâche supérieure (classe 2) pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

À l'occasion de l'affectation quotidienne des tâches, lorsqu'un salarié choisi d'aller faire des tâches de chargement, ce dernier est réputé avoir effectué son choix prévu à la clause 6.13 B) 1. ii) 3^e paragraphe.

De plus, un salarié qui arrive au travail en retard, et ce, au-delà de la période prévue à la clause 6.13 B) 1. ii) 2^e paragraphe ne pourra déplacer un salarié avec moins d'ancienneté qui est affecté à des tâches de chargement.

