



6858-5

06858-5

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25788-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-01	86-04-15		86-01-01	87-12-31	1

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Employés en Alimentation de St-Hyacinthe - CSN 2425 rue Dessaulles St-Hyacinthe, Qué J2S 2V2	<input type="checkbox"/> Déposant Le Marché Ste-Anne Inc 2497 rue Ste-Anne St-Hyacinthe, Qué J2S 5J1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att.: M. Dario Corsi 2425 rue Dessaulles St-Hyacinthe, Qué J2S 2V2	Région <u>0604</u> Activité <u>6315 (8)</u> Affiliation <u>1</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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: **Marché Ste-Anne Enrg.** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. **Merci**

(Ci-après appelé "Le Syndicat")

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette /sg	86-04-25

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

SYNDICAT DES EMPLOYES EN ALIMENTATION DE SAINT-HYACINTHE (CSN)

(Ci-après appelé "Le Syndicat")

Mars 1986

86 AVR 15 13 12

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL



25788-01
(15833-01)

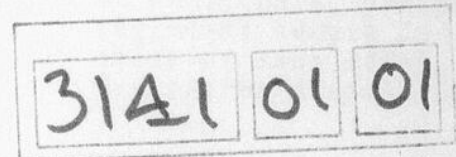
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LE MARCHE STE-ANNE INC.

2497, Ste-Anne
St-Hyacinthe

(Ci-après appelé "L'Employeur")



ET

SYNDICAT DES EMPLOYES EN ALIMENTATION
DE SAINT-HYACINTHE (CSN)

(Ci-après appelé "Le Syndicat")

Mars 1986

86
AVR 15 13 12

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1: CHAMPS D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention collective lie le Marché Ste-Anne Inc., 2497 Ste-Anne, Saint-Hyacinthe, et le Syndicat des Employés en Alimentation de Saint-Hyacinthe (CSN), en conformité avec le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre en faveur du Syndicat.

ARTICLE 2: BUTS GENERAUX

- 2.01 La présente convention a pour but de promouvoir de bonnes relations entre les parties, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure, la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés et à pourvoir au bon fonctionnement de l'entreprise.
- 2.02 Toute disposition de cette convention qui serait nulle en vertu d'une loi fédérale, provinciale ou municipale, présente ou en vertu d'un arrêté en conseil ou règlement adopté en vertu de l'une de ces lois, deviendra nulle et sans effet, sans affecter pour autant la validité des autres dispositions de la présente convention.
- 2.03 A moins d'entente contraire écrite, le fait que l'une ou l'autre des parties aux présentes aurait mis de côté une disposition de cette convention collective chez l'un des Employeurs apparaissant à l'Annexe " A " des présentes, cela ne devrait pas constituer un précédent dans l'application subséquente de ladite disposition pour les autres Employeurs de l'annexe " A ".
- 2.04 Définition des termes
- a) Salarié: désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération;
 - b) Gérant: désigne toute personne dirigeant une entreprise pour le compte d'un Employeur et qui est le représentant officiel de l'Employeur dans ses relations avec ses salariés;
 - c) Salarié régulier: désigne tout salarié qui travaille plus de vingt-trois (23) heures par semaine pour le même Employeur;
 - d) Salarié en probation: désigne tout salarié régulier qui n'a pas complété sa période de probation;
 - e) Salarié surnuméraire: désigne toute personne travaillant dans un établissement commercial assujéti à la présente convention, en surplus du personnel régulier, durant certaines périodes de pointes périodiques (hebdomadaires ou autres). Ces périodes ne doivent pas excéder un total de vingt-trois (23) heures par semaine. Un salarié surnuméraire n'est pas régi par la présente convention.

ARTICLE 3: RECONNAISSANCE ET DROITS MUTUELS

- 3.01 Droits de la direction
- Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous ses aspects appartient à chaque Employeur. Toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention collective.

3.02

Droits du Syndicat

- A) La partie patronale et chacun des Employeurs régis par la présente convention reconnaissent le Syndicat comme seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés des établissements assujettis à la présente convention pour les fins de la négociation, de l'application ou de l'administration de ladite convention.
- B) La partie patronale et chacun des Employeurs régis par la présente convention, individuellement, reconnaissent au Syndicat, dans les limites établies à la présente convention, le droit d'intervenir au nom de ses membres dans la discussion et le règlement de toute plainte et grief concernant les salaires, les heures et les conditions de travail, pourvu que ladite intervention syndicale soit faite conformément à la procédure de règlement de griefs prévue aux présentes.

3.03

Un (1) responsable de magasin pour chaque établissement ayant trois (3) employés ou plus sera désigné par le Syndicat parmi les employés de cet établissement. Le responsable de magasin pourra enquêter pendant les heures de travail, et cela sans perte de salaire, tel que prévu dans cette convention collective, sur tout grief qui surgit dans l'établissement qu'il représente. Nul responsable de magasin ne pourra quitter son travail pour enquêter sur un grief sans la permission de l'Employeur ou de son représentant. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

3.04

Une liste de tous les responsables de magasins désignés ainsi que de tout changement résultant d'une nomination subséquente devra être communiqué par écrit, à la partie patronale avant l'entrée en fonction de ce responsable de magasin.

3.05

Sur demande écrite du Syndicat, au moins cinq (5) jours à l'avance, tout Employeur ayant plus de douze (12) employés, doit accorder un congé sans paie à deux (2) employés, et tout Employeur ayant douze (12) employés ou moins doit accorder un congé sans paie à un (1) employé, en autant que ce dernier puisse être remplacé pour la durée du congé, pour participer aux congrès, réunions éducatives ou cours organisés par le Syndicat ou tout autre organisme syndical auquel le Syndicat est affilié.

Les congrès précités seront limités à une durée maximum de cinq (5) jours ouvrables par absence, par employé.

3.06

Le Syndicat a droit d'afficher sur le tableau fourni par l'Employeur, à un endroit mutuellement convenu, tout avis concernant les activités du Syndicat.

ARTICLE 4: COLLABORATION MUTUELLE

4.01

Règlements et mesures disciplinaires

- A) Les deux parties conviennent de la nécessité d'un certain nombre de règlement favorisant l'ordre, la discipline et l'efficacité et conviennent que ces méthodes et procédures seront appliquées d'une façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible.
- B) Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra

privé autrement de l'un ou l'autre des droits reconnus par la présente convention.

- C) Dans le cas de suspension ou d'un congédiement, l'Employeur fournit à l'employé les raisons qui ont motivé telle mesure disciplinaire.
- D) Tout avertissement écrit sera retiré du dossier d'un employé après dix-huit (18) mois à compter de la date de l'avertissement, pourvu que l'employé n'ait commis aucune autre offense durant cette période.

4.02 Ni grève, ni contre-grève

Il n'y aura ni grève, ni contre-grève (lock-out), ni ralentissement collectif de la production pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 5: PROCEDURE DE REGLEMENT DES PLAINTES ET GRIEFS

- 5.01 Toute plainte et grief pouvant survenir entre les parties ou l'un ou plusieurs de leurs membres respectifs sera discuté et réglé d'après la procédure suivante.

5.02 Plaintes ou griefs d'un ou de plusieurs salariés

- A) Avant toute procédure ci-après décrite, un salarié peut tenter de résoudre, par voie de discussion verbale avec son Employeur, toute plainte ou grief qu'il pourrait avoir à formuler. Il pourra être accompagné d'un représentant officiel du Syndicat.

B) Première étape

Toute plainte ou grief non réglé doit être soumis par écrit à l'Employeur ou à son représentant par le ou les salariés concernés, ou le Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance des faits qui ont donné lieu au grief, ou dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent le moment où l'employé ou les employés concernés en prennent connaissance, ce délai ne pouvant toutefois, excéder six (6) mois de la date de la survenance dedit faits. Cependant, en cas de congédiement, le délai de quinze (15) jours ouvrable se compute à compter de la date de la réception de l'avis de congédiement.

C) Deuxième étape

L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte ou du grief, et en adresser une copie au Syndicat et à la partie patronale.

Toute entente entre les parties relative au règlement d'une plainte ou d'un grief, doit être écrite et signée par un représentant autorisé de chacune d'elles. De plus, les parties pourront convenir par écrit qu'une entente liera les parties ainsi que leurs membres pour la durée de la présente convention.

5.03 Arbitrage

- A) La partie désireuse de soumettre un grief à l'arbitrage, doit d'abord donner un avis de dix (10) jours ouvrables à la partie signataire opposée. Cet avis doit contenir sommairement les points en litige. Si le grief n'est pas réglé dans ce délai de dix (10) jours ouvrables, il sera alors référé alternativement à l'un des trois (3) arbitres, selon l'ordre qui y est indiqué:

1. Me Roland Tremblay
2. Me Paul Imbeault
3. Me Claude Lauzon

Si aucun des trois (3) arbitres mentionnés ci-haut ne peut agir dans les limites de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où le grief leur est adressé, les parties essaieront de s'entendre sur le nom d'un nouvel arbitre. A défaut d'entente, ledit arbitre sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

B) Fonctions et pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre à qui le grief a été référé devra, dans le plus bref délai possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera en double exemplaire à chacune des deux parties, autant que possible dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.

Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

C) Décisions finales

La décision de l'arbitre est finale, lie les deux parties et chacun de leurs membres. L'arbitre ne peut modifier, amender ou ajouter aux dispositions de la présente convention. Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut maintenir, annuler ou réduire la mesure disciplinaire et ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié.

D) Honoraires et frais

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

5.04 Validité de la plainte ou du grief

Une erreur dans la formulation d'une plainte ou d'un grief ne l'invalide pas. Cependant, à l'étape de l'arbitrage, l'arbitre n'est saisi que du grief écrit dans la demande.

5.05 Délais

Les délais mentionnés à l'article 5 sont des délais de rigueur. Cependant, les parties peuvent en tout temps, les prolonger ou les modifier par entente mutuelle écrite.

5.06 L'Employeur aura le droit de soumettre un grief directement à la deuxième étape prévue à l'article 5.02c) de la présente convention collective.

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01 A) L'ancienneté d'un salarié régulier visé par la présente convention collective sera basée sur la durée de service continu avec son Employeur. L'ancienneté du nouveau salarié régulier sera établie après qu'il aura complété sa période de probation telle que décrite à l'article 6.02 et sera calculée à compter de la date de son embauchage, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 6.04 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté sera calculée à compter du plus récent réembauchage.

B) Expérience

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

déborde les cadres de l'ancienneté et englobe la durée totale de l'expérience acquise par ce salarié dans une fonction déterminée comportant des exigences normales semblables, au service d'autres Employeurs régis par la présente convention. La preuve de cette expérience acquise incombe au salarié.

De plus, les parties conviennent de reconnaître deux (2) mois d'expérience au salarié ayant complété un cours de formation dans son métier dans une école reconnue par les parties et deux (2) mois d'expérience également à une caissière ou un livreur ayant occupé un emploi comportant des exigences normales semblables, ailleurs que dans l'alimentation, pour une période d'au moins un (1) an.

6.02 Période de probation

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de cinquante (50) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de trois (3) mois, s'il a moins de deux (2) ans d'expérience ou de quarante (40) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de deux (2) mois s'il a deux (2) ans d'expérience dans l'occupation pour laquelle il est embauché. Une fois la période de probation ci-haut mentionnée complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date de son ancienneté correspond à celle de son embauchage.

6.03 Durant la période de probation, le salarié n'aura pas le droit à la procédure de règlement des plaintes et griefs prévue à l'article 5, dans les cas de promotion, transfert, mise-à-pied, suspension ou congédiement.

6.04 Perte du droit d'ancienneté

Un employé perd son droit d'ancienneté quand:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. Il est congédié pour cause;
3. Il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable;
4. Il est mis-à-pied pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un (1) an;
5. il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période continue d'une durée correspondant à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an. Cependant, les parties pourront convenir d'une période plus longue.

6.05 L'ancienneté d'un employé continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par maladie, un accident ou une mise-à-pied, le tout pour une durée correspondant à son ancienneté accumulée jusqu'à concurrence d'un maximum d'un (1) an.

6.06 Dans le cas de réduction du personnel et de réinstallation, l'Employeur convient de reconnaître le principe de l'ancienneté. Les noms des salariés mis-à-pied resteront inscrits sur la liste d'ancienneté pendant la période prévue au sous-paragraphe 4 de l'article 6.04 pour la seule et unique raison de rappel au travail. Cette disposition devient toutefois nulle si le salarié rappelé au travail par courrier recommandé, ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant la mise à la poste de tel avis, à moins qu le défaut de reprendre le travail ne soit pour une raison valable dont la preuve incombe au salarié.

- 6.07 Dans tous les cas de poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
- 6.08 Dans le cas de poste vacant, l'Employeur affiche pendant cinq(5) jours ouvrables consécutifs, à un endroit désigné tout poste vacant. L'Employeur transmet au Syndicat et aux salariés absents pendant la période d'affichage copie de l'avis de poste vacant.
- Il est bien entendu toutefois, que l'Employeur pourra engager, dans les cas d'urgence, un employé de l'extérieur pendant la période de cinq (5) jours que dure l'affichage.
- 6.09 Tout salarié a droit à un préavis de cinq (5) jours ouvrables quand l'Employeur veut le mettre à pied. De même, tout salarié qui veut quitter le service de son Employeur, doit donner le même préavis.
- 6.10 Tout salarié mis-à-pied pour un changement technologique ou pour un changement majeur dans les méthodes de travail, à droit à un avis d'un (1) mois, quelle que soit son ancienneté. Un changement technologique est un changement majeur dans la machinerie entraînant la diminution du nombre de salariés.
- Dans le cas d'abolition d'un service, le salarié a droit à un avis minimum de quinze (15) jours.
- 6.11 Conditions de la mise-à-pied
- Dans tous les cas de mise-à-pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le rayon où doit s'effectuer la mise-à-pied. Le salarié ainsi mis-à-pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans tout autre rayon, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste du salarié qu'il veut déplacer.
- 6.12 L'Employeur ne peut engager un salarié surnuméraire durant une première partie de la semaine et en engager un deuxième durant la deuxième partie de la semaine, dans le but de priver un actuel salarié régulier de son emploi, sauf cas d'urgence ou situation exceptionnelle.
- 6.13 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention remplit temporairement, pour une journée ou plus, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra, pour la durée de son travail, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.
- 6.14 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction, ce dernier consent à rencontrer et discuter avec un représentant du Syndicat, qui lui en fait la demande, les attributions et le salaire rattachés à cette nouvelle fonction.
- 6.15 Si un salarié régulier est mis-à-pied, par suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire pour toute la période où il maintiendra son ancienneté, à un emploi à temps partiel, en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction et ce, dans le ou les établissements de l'Employeur. Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel. Il continuera à accumuler son ancienneté au prorata des heures travaillées à temps partiel, tout en conservant son salaire au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 7: REGIME SYNDICAL

- 7.01 Tous les salariés couverts par cette convention qui sont membres du Syndicat au moment de la signature de la convention ou qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention. L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.
- 7.02 Tout nouvel employé embauché après la date de signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à compter du jour où il acquiert son droit d'ancienneté et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention. L'Employeur ne sera pas tenu de congédier un employé qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.
- 7.03 Déductions obligatoires
- A) Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, autoriser leur Employeur à déduire de chacune de leurs paies hebdomadaires, un montant équivalent à la cotisation syndicale établie par le Syndicat.
- B) Le Syndicat remettra à l'Employeur un avis écrit certifiant le montant de la cotisation syndicale établie par l'assemblée générale du Syndicat.
- L'Employeur doit inscrire sur la formule fournie par le Syndicat à cet effet:
- . le nom du salarié
 - . son adresse
 - . son numéro de téléphone
 - . sa classification
 - . son salaire régulier
- C) L'Employeur s'engage à retenir de la paie hebdomadaire de tout salarié régi par la présente convention, un montant égal à la cotisation déterminée par l'assemblée générale du Syndicat dans les quinze (15) jours du mois suivant.
- D) Pour tout retard de plus de trente (30) jours à effectuer la remise des cotisations dues dans les délais prévus au paragraphe 7.03 c) ci-dessus, le montant dû est immédiatement majoré d'un cinq pour cent (5%) additionnel pour chaque mois de retard additionnel. Cette majoration est entièrement aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 8: SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 8.01 La semaine normale de travail de tout salarié régi par la présente convention est de cinq (5) jours ouvrables et ne doit pas excéder trente-neuf (39) heures du lundi au samedi.
- lundi, mardi, mercredi: de 8h00 à 18h30
 - jeudi et vendredi: de 8h00 à 21h30
 - samedi: de 8h00 à 17h30

Les heures de travail cédulées de toute journée de travail seront continues.

Néanmoins, par entente mutuelle entre chaque Employeur et le Syndicat, la semaine normale de travail pourra être de trente-neuf heures réparties en quatre (4) jours.

8.02

- A) Aux fins d'établir la semaine normale de travail de cinq (5) jours, tout employé doit avoir un (1) jour complet de congé hebdomadaire sans perte de salaire qui doit être pris le lundi ou le samedi. Ledit jour de congé hebdomadaire pourra être déterminé par rotation, après entente entre l'Employeur et les salariés concernés.
- B) Tout salarié bénéficiant au moment de la signature de la présente convention d'un soir de congé par semaine, conserve un soir de congé par semaine pour la durée de la présente convention
- C) Tout salarié bénéficiant au moment de la signature de la présente convention du samedi comme jour de congé hebdomadaire peut conserver ce même jour de congé pour la durée de la convention collective.

8.03

Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir lorsque ce dernier est cédulé pour travailler le soir. L'heure 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 11h30 am, ni se terminer après 14h00;
- b) Pour le repas du soir, l'heure doit être continue et ne doit ni débiter avant 16h00, ni se terminer après 19h00;
- c) Il doit y avoir un écart d'au moins trois (3) heures trente (3h30) entre la fin de la période de repas du midi d'un salarié et le début de sa période de repas du soir;
- d) L'Employeur peut modifier l'horaire de travail hebdomadaire afin de répondre à toutes nouvelles exigences de l'entreprise, pourvu que le tout soit fait en accord avec la clause 8.01. Le salarié sera avisé au plus tard sept (7) jours précédant le changement prévu. L'Employeur s'engage à ne pas abuser des changements d'horaire de travail.

8.04

Temps supplémentaire

- A) Tout travail effectué en plus de la journée ou de la semaine normale de travail et de l'horaire habituel du salarié concerné est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux normal, majoré de cinquante pour cent (50%). Le temps supplémentaire doit être approuvé par l'Employeur ou son représentant.
- B) Le salaire régulier horaire d'un employé est établi en divisant le salaire hebdomadaire de ce salarié par le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.
- C) L'Employeur s'engage à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans la distribution du temps supplémentaire. A cette fin, le temps supplémentaire sera offert équitablement à tour de rôle selon l'ancienneté, aux salariés du rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire. Pour fins d'application du présent alinéa C), l'Employeur aura rempli son obligation si le temps supplémentaire a été offert, à chaque mois, à tous les employés d'un même rayon de façon raisonnablement égale.

- D) Un salarié qui effectue plus de huit (8) heures de temps supplémentaire au-delà de sa semaine normale de travail sera rémunéré au taux double (200%), pour tout travail effectué en sus des huit (8) heures.

Par exception, lorsqu'un jour férié réduit la semaine normale de travail, le taux double (200%) est payable après quatorze (14) heures au-delà de la semaine normale.

- E) Tout travail effectué un dimanche sera rémunéré au taux double (200%).

8.05

A) Périodes de repos

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

Tout employé devant travailler plus de quatre (4) heures en temps supplémentaire le même jour aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise vers le milieu des heures supplémentaires.

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

- B) Tout employé devant travailler deux (2) heures ou plus en temps supplémentaire le même jour, en plus de sa journée normale de travail, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise avant le début des heures supplémentaires.
- C) A toutes les deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire effectuées le même jour, en plus de sa journée normale de travail, le salarié a droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Ces périodes de repos sont prises avant le début des heures supplémentaires.

ARTICLE 9: FETES CHOMEES ET PAYEES

9.01

Tout salarié régulier ayant travaillé trente (30) jours ouvrables pour le même Employeur aura droit aux jours de fêtes chômés et payés suivants:

- le jour de Noël
- le 26 décembre
- le jour de l'An
- le 2 janvier
- le lundi de Pâques
- la fête de Dollard
- la fête Nationale des Québécois
- la Confédération
- la fête du travail
- l'Action de Grâce
- Un congé mobile par année à une date choisie par le salarié que celui-ci peut prendre après avoir donné un avis de sept (7) jours à l'Employeur. Il est convenu cependant, qu'un seul employé pourra prendre son congé mobile à la fois.

9.02 Lorsqu'un jour chômé et payé tombe dans la période de vacances d'un employé, ou pendant sa journée de congé hebdomadaire ou un dimanche, celui-ci a droit à une compensation de vingt pour cent (20%) de son salaire effectivement payé pour la semaine normale de travail ou à un (1) jour additionnel de congé s'il y a entente entre l'Employeur et l'employé. A défaut d'entente, le congé est payé.

9.03 Pour bénéficier d'un jour chômé et payé, l'employé doit être employé régulier et doit être présent le jour ouvrable précédant et celui suivant ce jour chômé et payé, sauf s'il est absent du consentement de l'Employeur, ou en congé maladie ou accident de travail constaté par certificat médical n'excédant pas un (1) mois, ou mis-à-pied pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

9.04 Pour tout salarié qui accepte de travailler l'une de ces fêtes chômées et payées, tout travail exécuté cette journée sera rémunéré à taux double (200%), en plus du paiement de la fête.

De même, tout salarié qui accepte de travailler le 26 décembre ou le 2 janvier, commencera à compter de 13h00 et sera payé à taux double (200%) pour les heures ainsi travaillées, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 10: VACANCES PAYEES

10.01 Tout salarié a droit à une période de vacances annuelles payées dont la durée et la rémunération sont déterminées comme suit:

- a) Une (1) journée de vacances par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, s'il a moins d'une (1) année de service au 30 avril et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence.
- b) Deux (2) semaines de vacances et quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de référence s'il a plus d'une (1) année de service au 30 avril.
- c) Trois (3) semaines de vacances et six pour cent (6%) de ses gains au cours de la période de référence s'il a quatre (4) ans de service ou plus au 30 avril.
- d) Quatre (4) semaines de vacances et huit pour cent (8%) de ses gains au cours de la période de référence s'il a neuf (9) ans de service ou plus au 30 avril.

e) La paie de vacances est réduite de tout montant payé en conformité de l'article 10.03.

10.02 Période de référence

La période de référence pour les vacances annuelles s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

10.03 L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paie précédant son départ pour vacances. Un salarié qui laisse son emploi ou qui est congédié reçoit lors de son départ, toute indemnité de vacances qu'il a acquise. Dans le cas de décès du salarié,

l'Employeur versera aux héritiers légaux de ce salarié, une somme égale à l'indemnité de vacances acquise au moment de son décès.

10.04

Période normale et ordonnance de vacances

- A) La période normale de prise de vacances s'étend du 1^{er} mai au 1^{er} novembre de chaque année. Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté dans chaque établissement. Une fois préparée, l'ordonnance des vacances doit être affichée bien en vue, au plus tard, le 15 avril. Les dates individuelles de vacances peuvent être changées par entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié concerné.
- B) La période annuelle de vacances d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines du calendrier. Cependant, à moins d'entente contraire intervenue entre l'Employeur et l'employé, la quatrième (4^e) semaine de vacances sera séparée des trois (3) premières et prise à une date convenue entre eux.
- C) A tout salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou moins qui en fait la demande, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus une (1) semaine qu'il pourra ajouter à ses vacances à une date mutuellement convenue.
- D) En dehors de la période du 1^{er} mai au 1^{er} novembre, un salarié peut prendre la totalité de ses vacances en semaines consécutives, à une date convenue entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 11: CONGES SOCIAUX

11.01

Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:

- a) lors du décès du conjoint de droit ou du conjoint de fait (qui réside avec l'employé depuis au moins deux (2) ans): cinq (5) jours ouvrables;
- b) lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur ou d'un enfant: trois (3) jours, à savoir le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents;
- c) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents, de la bru ou du gendre: un (1) jour, à savoir le jour des funérailles;
- d) le jour du mariage du père, de la mère, d'un enfant, du frère et de la soeur;
- e) le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant du salarié;
- f) dans le cas du mariage du salarié: deux (2) jours ouvrables chômés et payés et trois (3) jours sans solde;
- g) si les funérailles ont lieu à une distance excédant trois cent (300) kilomètres de la résidence du salarié, ce dernier aura droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde.

Toutefois, pour obtenir le paiement du congé prévu dans le cas de décès ou de mariage, le salarié doit assister aux funérailles ou au mariage concerné.

ARTICLE 12: CONGES DE MALADIE

- 12.01 Tout salarié régulier qui, le 1er décembre de chaque année, a au moins un (1) an de service, a droit à un crédit de six (6) jours de congé de maladie non cumulatifs.
- 12.02 Toutefois, le salarié régulier qui ne satisfait pas aux exigences du paragraphe précédent, a droit à un demi jour de congé de maladie non cumulatif par mois de service depuis son embauchage, jusqu'à un maximum de six (6) jours par année de calendrier.
- 12.03 Les congés de maladie tels que définis aux paragraphes 12.01 et 12.02 du présent article et qui n'auront pas été utilisés au 30 novembre de chaque année, seront payés à l'employé sur un chèque spécial, au plus tard le 15 décembre de l'année en cours, au taux régulier de l'employé. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le salarié pourra, après entente avec son Employeur, ajouter ses jours de maladie non utilisés à des dates mutuellement convenues de l'année suivante.
- 12.04 Dans le cas où son emploi prend fin ainsi que dans le cas de mise-à-pied, l'employé ou ses héritiers légaux, le cas échéant, recevra le paiement des journées de maladie accumulées et non utilisées au moment de son départ, au prorata du temps travaillé depuis le début de la période de référence, c'est-à-dire, un demi-jour ($\frac{1}{2}$) par mois complet de travail depuis le 1er décembre précédent, jusqu'à un maximum de six (6) jours par année.

ARTICLE 13: CLASSIFICATIONS

- 13.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est donnée ci-après et les salaires minima correspondants qui sont stipulés à l'article 14 s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail, tel que stipulé dans la présente convention.
1. Boucher: désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la coupe et la préparation des viandes ainsi que divers travaux connexes dans le rayon des viandes.
 2. Premier boucher: désigne un boucher qui est capable de diriger et d'administrer un département de boucherie comprenant trois (3) bouchers ou plus et d'y faire tous les travaux nécessaires.
 3. Livreur: désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à faire la livraison et le transport des marchandises à tout endroit déterminé par l'Employeur au moyen d'un véhicule motorisé.

ARTICLE 14: SALAIRES

- 14.01 Le salaire doit être payé à tout salarié, au plus tard, le jeudi de chaque semaine, en chèque ou en espèce. Il doit être accompagné d'un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
1. le nom de l'Employeur;
 2. les nom et prénom du salarié;
 3. la date du paiement et la période de travail y correspondant;

4. le nombre d'heures normales;
5. le nombre d'heures payées au taux supplémentaire;
6. le taux horaire ou hebdomadaire du salarié;
7. le montant du salaire brut;
8. la nature et le montant des retenues faites;
9. le montant du salaire net.

14.02 Augmentations de salaires réels

Tout employé régulier ayant complété sa période de probation avant la date de signature de la présente convention aura droit aux augmentations de salaire suivantes:

- a) Au 1er janvier 1986, dix dollars (\$10.00) d'augmentation sur le salaire réel payé au 31 décembre 1985.
- b) Au 1er janvier 1987, dix dollars (\$10.00) d'augmentation sur le salaire réel payé au 31 décembre 1986.

14.03 Taux de salaire minimums

Nonobstant les dispositions de l'article 14.02, les taux minimums de salaire suivants doivent être payés sur une base hebdomadaire:

	<u>En vigueur le</u> <u>1er janvier 1986</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1er janvier 1987</u>
<u>BOUCHER</u>		
0 à 6 mois	S.M.	S.M.
6 à 12 mois	323,00 \$	333,00 \$
1 an	355,00 \$	365,00 \$
2 ans	360,00 \$	370,00 \$
3 ans	370,00 \$	380,00 \$
4 ans	375,00 \$	385,00 \$
5 ans	380,00 \$	390,00 \$
<u>PREMIER BOUCHER</u>		
	395,00 \$	405,00 \$

ARTICLE 15: DISPOSITIONS PARTICULIERES

- 15.01 Tout salarié recevra une compensation de seize cents (\$0.16¢) du kilomètre parcouru lorsque ce dernier est requis d'utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions. Il est bien entendu que ladite compensation ne s'applique pas au déplacement du salarié pour se rendre et revenir de son travail.
- 15.02 Uniformes de travail
Deux (2) uniformes ou deux (2) sarraux correspondant à la taille de la salariée seront fournis par l'Employeur à chaque année pour les salariées du sexe féminin et entretenus par l'employée. Pour tous les autres salariés, les uniformes ou parties d'uniformes requis par l'Employeur sont fournis par ce dernier. L'Employeur paiera pour l'entretien des sarraux et tabliers.
- 15.03 Tout salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou absence du travail ne subit aucune perte de salaire pour le première journée d'absence au travail.
- 15.04 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 équivalant à quatre (4) heures de son salaire régulier.

- 15.05 Fonction de juré
Lorsqu'un salarié est appelé à agir ou agit comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et son salaire régulier.
- 15.06 Tout salarié qui travaille au moins une (1) heure en surtemps après 18h00 a droit à une allocation de trois dollars (\$3.00) pour le souper.
- 15.07 Lors de la journée de votation aux élections provinciales ou fédérales, ou lors d'un référendum, l'Employeur doit accorder aux salariés 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 16: DISCRIMINATION

- 16.01 Les parties conviennent que ni elles, ni leurs membres respectifs ne pourront exercer quelque discrimination que ce soit à l'endroit de l'une des personnes régies par la présente convention.

ARTICLE 17: PRUDENCE, SECURITE ET EQUIPEMENT DE SECURITE

- 17.01 Les parties conviennent de coopérer pour assurer la prévention et une protection adéquate, conformément à la Loi.
- 17.02 Equipement de sécurité
- A) Tout vêtement, partie de vêtement ou équipement de sécurité requis par la Loi sera fourni par l'Employeur et entretenu à ses frais.
- B) Tout employé croyant qu'il existe une situation de danger anormal qui constitue un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité devra en aviser l'Employeur ou son représentant sans délai et le responsable syndical du magasin. S'il y a entente entre l'Employeur et le responsable syndical du magasin que le danger justifie son refus de faire le travail, l'employé sera assigné à une autre occupation disponible dans le magasin, selon les dispositions de l'ancienneté pendant que l'Employeur corrige ladite situation de danger anormal. S'il y a désaccord, l'employé aura le droit de présenter un grief écrit à la première étape. L'Employeur est tenu de se conformer aux Lois du Québec concernant la sécurité.
- 17.03 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 18: RETENUES SUR LE SALAIRE

- 18.01 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour la perte ou le bris d'un article quelconque à moins qu'il y ait eu négligence de l'employé. Dans ce dernier cas, la preuve incombe à l'Employeur.
- Pour fins d'application du présent article, avoir la responsabilité d'une caisse signifie qu'elle est la seule à y faire des entrées et des sorties d'argent au commencement et/ou à la fin de sa journée ou semaine de travail et que pendant qu'elle s'absente pour les repas ou pour toutes au-

tres causes, sa caisse soit fermée et qu'elle en possède la clef.

ARTICLE 19: ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 L'Employeur doit adhérer au régime d'assurance qui inclut les soins dentaires et la rente d'invalidité de deux (2) ans souscrit par le Syndicat des Employés en Alimentation de Saint-Hyacinthe (CSN) pour chacun de ses salariés qui en fait la demande. L'Employeur et le salarié doivent contribuer à parts égales au paiement de la prime de ce régime.

ARTICLE 20: DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

- 20.01 A moins de dispositions contraires, la présente convention et ses annexes prennent effet le 1er janvier 1986 pour se terminer le 31 décembre 1987.
- 20.02 Malgré les dispositions de l'alinéa 20.01, la présente demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint Hyacinthe, ce 1^e jour du mois de avril 1986.

MARCHE STE-ANNE INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES EN ALIMENTATION DE SAINT-HYACINTHE (CSN)

