

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 03 227**

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 **09156-1**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23710-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-09	85-03-20		85-03-04	88-03-04	10	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES SALAIRES DU MARCHÉ BOUTIN 2096, Chemin Chambly, Suite 201 Longueuil, Qc J4J 3Y7	<input type="checkbox"/> Déposant MARCHE BOUTIN I.G.A. 155, rue Fusay Cap de la Madeleine, Qc G8T 2V9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties LAPIERRE PARENT & ASSOCIÉS 2096, Chemin Chambly Suite 201 Longueuil, Québec J4J 3Y7 Att.: M. Georges Berthiaume	Région <u>04-03</u> Activité <u>6228-03</u> Affiliation <u>12</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Thérèse Demers* Date: **85-03-29**

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

RECHERCHE

2096 Chemin Chambly
Suite 201
Longueuil
J4J 3Y7

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

5:15
85 MAR 20 15:15
mk

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

Intervenue

entre

Marché Boutin IGA
155 Fusey
Cap de la Madeleine
G8T 2V9

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR" ou
la "COMPAGNIE"

ET

Syndicat des salariés du marché Boutin
2096 Chemin Chambly
Suite 201
Longueuil
J4J 3Y7

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

5:15

85 MAR 20 15:15

100-1
MONTREAL
100-1



ARTICLE 1 - JURIDICTION - PERSONNEL NON REGI

1.

- 1.01 - La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés réguliers actuels et futurs de la compagnie " Marché Boutin IGA " couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations de Travail du Québec en date du 4 mars 1985

ARTICLE 2 - DEFINITION

- 2.01 - Les mots " L'EMPLOYEUR ", quand ils sont utilisés dans la convention, désignent les représentants autorisés de l'employeur, Marché Boutin IGA
- 2.02 - Les mots " SALARIE ou SALARIES ", quand ils sont utilisés dans la convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrits dans le certificat d'accréditation.
- 2.03 - " CONVENTION ", la présente convention collective de travail.
- 2.04 - " TAUX DE SALAIRE MINIMA ", le taux de salaire spécifié à l'annexe " A " et partie intégrante de la présente convention.
- 2.05 - Travail accompli par le personnel des cadres:
- a) Normalement, les membres du personnel des cadres n'accomplissent pas de travail fait par les salariés de l'unité de négociation sauf quand s'est nécessaire pour intruire ou entraîner les salariés, dans les cas d'urgence lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation de développement ou d'autres travaux de recherche jugés nécessaire par l'employeur.
- b) Seront exempt à 2.05a) -----L'actionnaire----- fournisseurs de produits suivants: chips, pain, gâteaux non-alimentaire, bière, épice ainsi que dans le cas d'un non réenlignement de l'entreprise.
- 2.06 - Chef d'équipe:
- La fonction du chef d'équipe est de travailler et de distribuer le travail et de voir à son exécution selon les normes établies.

ARTICLE 3 - BUT

- 3.01 - Cette convention a pour but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et le syndicat de façon à faire respecter la justice sociale et à arrêter des conditions justes et équitables pour les salariés couverts par les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION - VALIDITE

- 4.01 - Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 4.02 - Dans l'interprétation des dispositions de la présente convention, on recourt aux règles d'interprétation du Code Civil, article 1013cc à 1021cc inclusivement.

ARTICLE 4 - INTERPRETATION - VALIDITE (suite)

2.

- 4.03 - Toute clause qui serait modifiée ou annulée par une loi s'appliquant aux salariés couverts par cette convention, n'aura pour effet d'annuler ou diminuer les avantages y prévus, mais seulement modifier la clause visée et elle sera alors considérée comme amendée.
- 4.04 - Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future provinciale ou fédérale.
- 4.05 - 1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent dans leur ensemble et de manière à leur donner tout l'effet requis.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE - DROITS MUTUELS

- 5.01 - L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour l'établissement des salaires et des conditions de travail concernant les salariés compris dans l'unité de négociation.
- 5.02 - Toute entente entre un salarié et l'employeur, qui n'est pas ratifiée par le syndicat, est interdite, nulle et non avenue en autant qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions de la convention.
- 5.03 - Conformément aux dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'exploiter et de diriger ses affaires, conformément à ses engagements et à ses responsabilités.

ARTICLE 6 - COOPERATION

- 6.01 - L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération équité et le syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 7 - SOUS-TRAITANTS

- 7.01 - L'employeur a le droit de donner des contrats de travail à des entrepreneurs privés de l'extérieur, pourvu que ces contrats ne constituent pas des travaux régulièrement accomplis par des salariés jouissant de droits d'ancienneté, à moins que l'employeur ne dispose de moyens ou qu'il n'ait pas les ouvriers qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace et dans les délais prévus.
- 7.02 - L'employeur s'engage à ne pas utiliser les contrats à forfait dans le but de restreindre le champ d'application de la présente unité de négociation.

ARTICLE 8 - REGIME SYNDICAL

3.

- 8.01 - Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi être ou devenir membre en règle du syndicat.
- 8.02 - Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au syndicat. L'employeur avise par écrit les officiers du syndicat, lors de l'engagement de tout nouveau salarié.
- 8.03 - En cas de refus par un salarié de se conformer aux conditions prévues aux paragraphes 8.01 et 8.02 ci-dessus, celui-ci est congédié le jour qui suit la réception par l'employeur d'un avis écrit du syndicat.
- 8.04 - Retenue syndicale:
- a) L'employeur retient sur la paie de chaque salarié un montant d'argent égal à la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale.
 - b) Dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du mois précédent, l'employeur fait parvenir à LAPIERRE, PARENT & Ass. le montant des sommes perçus avec les détails indiquant le nombre de salarié et le nombre de semaine.
 - c) L'entente de service dont le coût est indiqué est valide pour un (1) an dans la présente entente est majorée renégociable par la suite au taux d'augmentation obtenue par la négociation.

ARTICLE 9 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 9.01 - L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants dûment autorisés par le syndicat, afin de discuter de questions relatives à l'application de la présente convention et de leur fournir toutes les informations pertinentes.

ARTICLE 10 - ABSENCE

- 10.01 - a) Tout salarié désigné par le syndicat pour participer à toute activité syndicale, peut s'absenter de son travail, sans rémunération, pendant le temps nécessaire pour y participer pourvu qu'un avis écrit portant le nom du ou des salariés, la date et la durée de l'absence approximative, soit transmis à l'employeur par le syndicat, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.
- b) Les parties conviennent qu'il n'y aura pas plus de cinq (5) jours par année accordée en vertu du paragraphe précédent.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE D'AVIS

- 11.01 - L'employeur fournira des tableaux qui serviront à l'affichage des avis du syndicat; ces avis seront soumis au préalable à l'employeur sauf dans le cas d'avis d'une réunion syndicale.

12.01 - Définition:

L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:

12.02 - Acquisition:

1. Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de soixante (60) jours de travail dans l'unité de négociation.
2. Une fois qu'il a complété soixante (60) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage.
3. Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: une promotion, une rétrogradation, un transfert, une mise à pied ou un rappel et de plus il peut être congédié sans recours.

12.03 - Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. il quitte volontairement son emploi;
2. il est congédié pour cause non annulée par entente entre les parties ou une décision arbitrale;
3. il s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation écrite de l'employeur ou sans motif raisonnable;
4. il est mis à pied pour une période excédant trois (3) mois consécutifs;
5. il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
6. il néglige, après une mise à pied, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception d'une lettre de rappel expédiée par malle recommandée à sa dernière adresse connue;

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas si le salarié rappelé a des raisons graves de ne pas se présenter au travail.

- 12.04 - Advenant qu'un salarié soit promu à un travail non couvert par l'accréditation, celui-ci peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté, dans les douze (12) mois suivants la date de sa promotion. Le temps qu'il a été en dehors de l'unité d'accréditation ne s'additionne pas dans le calcul de son ancienneté.

- 12.05 - Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention, l'employeur doit fournir au syndicat, une liste complète de ses salariés, en y spécifiant l'ancienneté de chacun, ainsi que leur tâche.

Cette liste d'ancienneté est également affichée près des horloges à poinçonner et elle doit être mise à jour à tous les mois avec copie au syndicat.

13.01 - Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre.

13.02 - Salarié qualifié:

Un salarié qualifié est le salarié qui répond aux exigences normales de la tâche selon les critères établis par la direction.

13.03 - Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion de transfert, baisse de position, mise à pied et de ré-emploi, l'ancienneté est le facteur décisif si le salarié est qualifié.

13.04 - Dans le cas d'une occupation nouvelle ou d'une occupation devenue vacante, un avis est affiché dans les cinq (5) jours ouvrables, à cet effet, et ce, pendant trois (3) jours ouvrables près de l'horloge à poinçonner. Cet avis doit spécifier les qualifications et les critères de la tâche requise. Les salariés qui désirent obtenir l'occupation signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté et qualifié selon l'article 13.02.

13.05 - Un salarié transféré à une autre occupation à la demande de l'employeur ou à sa demande personnelle, peut revenir à son ancienne occupation si l'employeur, dans un délai de trente (30) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si, dans le même délai, le salarié veut lui-même revenir à son ancienne occupation.

13.06 - Absence pour maladie:

Un salarié qui est absent du travail pour des raisons de maladie ou d'accident doit être réinstallé à son occupation le jour où il retourne au travail, en autant qu'il soit encore apte à remplir les exigences standards de la tâche.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 - Droit de l'employeur

a) L'employeur peut réprimander, suspendre ou congédier pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe. Cependant, une telle mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure et règlement des griefs.

b) Toute réprimande verbale à un employé devra être faite en dehors des autres salariés ou du public.

14.02 - Avis écrit

Toute mesure disciplinaire est faite par écrit par l'employeur, elle doit contenir la nature de la mesure disciplinaire imposée et copie doit en être remise au syndicat sans délai.

14.03 - Prescription

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier du salarié ou ne peut être invoquée contre lui après douze (12) mois de l'événement qui lui a donné naissance.

- 15.01 - Tout salarié régi par la convention collective bénéficie des jours de fête suivants:
- le jour de l'an
 - le lendemain du jour de l'an
 - le lundi de Pâques
 - la St-Jean-Baptiste
 - la Confédération
 - La Fête du Travail
 - L'action de Grâce
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain du jour de Noël
 - La Fête de Dollard
- 15.02 - Si un jour de fête chômé et payé mentionné au paragraphe 15.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant ou selon l'entente conclue entre les deux (2) parties.
- 15.03 a) Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à l'article 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée qui précède ou suit le congé statutaire à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe, en autant qu'il a travaillé durant la semaine qui précède le congé statutaire ou la semaine du congé statutaire selon la cédule des heures demandées.
- b) Pour les salariés à temps partiel le payment sera fait selon la loi des normes de travail en proportion des heures travaillées dans les quinze (15) jours précédent.
- 15.04 - Tout travail effectué les jours de fêtes chômés et payés doit être rémunéré au taux de salaire payé majoré de 100% en plus du paiement de la fête lorsque ce jour de fête est payé.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 - Les salariés ont droit chaque année, aux vacances annuelles payées comme suit:
- moins d'un an:
 - un (1) jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours, à raison de 4% de ses gains.
 - 1 an à 4 ans: 2 semaines à 4 % du salaire gagné
 - 5 ans à 10 ans: 3 semaines à 6 % du salaire gagné
 - 10 ans et plus: 4 semaines à 8% du salaire gagné
- 16.02 - La rémunération des vacances est calculée sur la base de gains réalisés (incluant l'indemnité pour vacances) par un salarié pendant la période s'étendant entre le premier (1er) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année courante.
- 16.03 - Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées conformément aux dispositions du présent article 16.
- 16.04 - La prise des vacances

La période des vacances annuelles est située entre le 1er mai et le 30 septembre et il n'y aura pas plus d'un salarié par occupation à moins d'entente contraire entre les parties. Toutefois, la période peut être changée après entente entre les parties.

Si deux (2) salariés d'une même tâche ou occupant un poste de responsabilité choisissent la même date s'il n'y a pas entente, l'ancienneté sera le premier critère.

ARTICLE 16 - VACANCES (suite)

7.

- 16.05 - Le salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, la ou les semaine(s) supplémentaire(s) de vacances sera ou seront prise(s) au choix du salarié, entre le premier (1er) mai de l'année courante et le trente (30) avril de l'année suivante.

Le choix pour la prise de la troisième et de la quatrième semaine est indiqué par le salarié y ayant droit, sur une formule fournie à cette fin par l'employeur. Un ou des choix alternatif(s) peut ou peuvent être inscrit(s) si le salarié le désire. Ladite formule doit être affichée pendant les quinze (15) premiers jours du mois d'avril pour permettre aux salariés d'indiquer leur choix.

Si plus d'un salarié choisit la ou les même(s) semaine(s), l'ancienneté prévaut.

- 16.06 - La rémunération de vacances est versée à chaque salarié la semaine qui précède son départ pour vacance.

ARTICLE 17 - SEMAINE DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 - La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

- Employé de jour: du lundi 7h00 au samedi 18h00
- Employé de nuit: du dimanche soir minuit au samedi matin 9h00.

- 17.02 - Equipe de nuit

L'employeur peut mettre en vigueur une (1) équipe de nuit dont la semaine régulière et les heures de travail ne doivent pas excéder celles de l'équipe régulière prévues au paragraphe 17.01 qui précède.

Tous les salariés affectés à l'équipe de nuit reçoivent une prime de 10% de son salaire régulier inclus dans son salaire hebdomadaire.

La personne responsable de l'équipe de nuit reçoit cinq (\$5.00) dollars par semaine pour l'usage et la responsabilité des clés de l'entreprise.

ARTICLE 18 - PERIODE DE REPOS

Pour quatre (4) heures de travail	1 période de repos
pour cinq (5) heures de travail	1 période de repos
pour six (6) heures de travail	1 période de repos et 1/2 heure de dîner
pour sept (7) heures de travail	2 période de repos et une heure de dîner
pour huit (8) heures de travail	2 périodes de repos et 1 heure de dîner.

- 18.02 - Il est entendu que lorsque l'employeur désire rencontrer un salarié durant la période de rapos prévue à 18.01, le salarié peut reprendre sa période de repos immédiatement après l'entrevue.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.

- 19.01 - Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail stipulées aux paragraphes 17.01 et 17.02 est volontaire et doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le salaire effectivement gagné. Le temps fait en excédant de quarante-quatre (44) heures sera payé à temps et demi.
- 19.02 - Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de salaire payé majoré de 100%.

ARTICLE 20 - MINIMUM DE PAIE

- 20.01 - Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier.
- 20.02 - Toutefois, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un arrêt dans tous les cas de force majeure.

ARTICLE 21 - PAIE

- 21.01 - Le salaire est payé à toutes les semaines, le jeudi avant-midi, par chèque. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau du chèque:
- le nom de l'employeur
 - le nom et prénom du salarié
 - l'identification de l'emploi du salarié
 - la date du paiement et la période qui correspond au paiement
 - le nombre d'heures payées au taux normal
 - le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
 - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commission versées
 - le taux du salaire
 - le montant du salaire brut
 - la nature et le montant des déductions opérées
 - le montant du salaire net versé au salarié

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 22.01 - Le syndicat ou tout salarié peut soulever un grief dans tous les cas de mécontentement relative à l'application ou l'interprétation de la convention collective.
- 22.02 - S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'employeur, le désaccord peut être réglé de la façon suivante:

Le salarié seul ou accompagné de son représentant syndical soumet son grief écrit au représentant autorisé de l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné naissance au grief. La décision du représentant de l'employeur doit être rendue par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

22.03 - Si le grief n'est pas réglé ou si le représentant de l'employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le grief est soumis par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, par le salarié et/ou le syndicat, au Comité de relations de travail, lequel doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables.

22.04 - Arbitrage

Si le grief n'est pas réglé en vertu de l'article 22.03 de façon satisfaisante le dit grief est soumis dans les vingt (20) jours suivants à l'arbitrage, suivant la procédure du Code du Travail.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date des derniers plaidoyers soumis à l'arbitrage. Toutefois, ce délai peut être prolongé après entente entre les deux (2) parties.

22.05 - Grief collectif

Lorsque le syndicat est d'avis qu'une ou plusieurs conditions de la convention ont été violées ou mal interprétées au détriment de l'ensemble des salariés couverts par la convention ou de l'ensemble des salariés d'un département ou de l'ensemble des salariés d'une même classification ou du syndicat à titre d'agent négociateur de grief est la suivante:

- a) le syndicat soumet le grief collectif par écrit, au Comité de relation de travail, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'évènement qui a donné naissance au grief.
- b) à défaut d'entente ou de réponse écrite du Comité de relation de travail, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre, le syndicat, s'il le juge nécessaire peut soumettre le grief collectif à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, selon la manière prévue par la présente convention.

22.06 - Les parties, d'un commun accord, peuvent s'entendre pour prolonger les délais prévue à la procédure de grief.

22.07 - Toute entente écrite entre la compagnie et le Comité de grief est finale et exécutoire pour la compagnie et le syndicat et les salariés concernés.

22.08 - La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles prétendument violés, ou mal interprétés.

22.09 - Si la procédure de grief n'a pas apporté de règlement à la satisfaction des parties, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé en conformité avec le Code du Travail.

22.10 - Pouvoirs de l'arbitre

Lors d'un grief, l'arbitre n'a pas juridiction: pour modifier, ajouter ou soustraire toutes dispositions de la présente convention ou de prendre une décision inconciliable avec des termes de cette convention et le tout en conformité aux règles d'interprétation stipulées à l'article 4 et en principe l'article est le maître de la procédure.

ARTICLE 22 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

10.

- 22.11 - La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 22.12 - L'arbitre doit rendre sa décision dans le mois suivant l'audition du grief et faire parvenir sa décision à chacune des parties.
- 22.13 - Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 22.14 - En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte toutefois du salaire que le salarié a reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 23 - COMITE DE NEGOCIATION

- 23.01 - Les salariés nommés par le syndicat, avec un maximum de trois (3) pour siéger sur le Comité de négociations peuvent s'absenter de leur travail pour la préparation ou la négociation de leur convention collective, sans perte de salaire si les négociations ont lieu durant les heures de travail.
- 23.02 - Le Comité de relations de travail est constitué par les officiers du syndicat et est mandaté pour discuter de tout problème pouvant survenir entre l'employeur et le syndicat.
- 23.03 - Les réunions se tiennent durant les heures de travail et sans perte de salaire.

ARTICLE 24 - GREVE ET LOCK-OUT

- 24.01 - Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève ou de ralentissement des opérations par les salariés. L'employeur n'a pas recours au lock-out.

ARTICLE 25 - NON DISCRIMINATION

- 25.01 - L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y a aucune discrimination contre un ou des salariés concernant leur race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique et nationalité.

ARTICLE 26 - HYGIENE ET BIEN-ETRE

- 26.01 - L'employeur convient de faire tout en son pouvoir pour améliorer les conditions physiques de travail, de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être pour les salariés de l'unité de négociation.
- 26.02 - L'employeur met à la disposition des salariés, un endroit convenable avec commodités appropriées pour prendre les repas. Tout salarié qui prend son repas au lieu de travail doit manger dans la pièce réservée à cet effet.
- 26.02 b) La pratique existante actuelle soit le paiement des uniformes par l'employeur sera maintenue pour la durée de la convention.

ARTICLE 26 - HYGIENE ET BIEN-ETRE (suite)

11.

26.03 - Les salariés ont accès en tout temps à la trousse de premiers soins avec l'aide du responsable.

ARTICLE 27 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 - Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'employeur de concert avec le syndicat, met tout en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

27.02 - Abolition de tâches

Dans tous les cas d'abolition de tâches prévues à la convention collective, le salarié affecté par ladite abolition a droit à une autre tâche sous réserve de l'article 13 de la convention avec le taux de salaire applicable à sa nouvelle tâche.

ARTICLE 28 - SALARIES HANDICAPES PAR ACCIDENT OU MALADIE

28.01 - Tout salarié handicapé d'une manière permanente par maladie ou accident et qui, de ce fait, ne peut remplir les exigences standards de son occupation, a droit, selon son ancienneté, à un emploi qu'il peut remplir et qui, si possible, comporte un taux de salaire équivalent.

ARTICLE 29 - CLASSIFICATION

29.01 - L'employeur a le droit de classer de nouvelles tâches ou de reclassification de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée n'est pas acceptée par le syndicat, elle peut faire l'objet d'un grief sous réserve de la procédure de grief de la présente convention. Si le grief est déféré à l'arbitrage, les parties ont quinze (15) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.

La décision de l'arbitre est rétroactive à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification ou reclassification selon le cas.

ARTICLE 30 - SALAIRES

30.01 - Les taux de salaires sont ceux apparaissant à l'annexe " A " de la convention.

ARTICLE 31 - AFFECTATION TEMPORAIRE

31.01 - Tout salarié qui est affecté par une période de quarante (40+)

31.01 - pour cent et plus de sa semaine de travail à une occupation prévoyant un taux de salaire supérieur à son taux de salaire, reçoit pour cette semaine de travail, le taux de salaire supérieur.

Tout salarié assigné temporairement à la demande de l'employeur, à l'exécution d'une tâche comportant un taux de salaire inférieur à celui de sa propre classification, conserve le taux de salaire de sa propre classification.

Advenant le dépiacement d'un salarié par l'application de l'ancienneté, le salarié reçoit le taux de la nouvelle tâche à laquelle il est assigné.

ARTICLE 32 - CONGES SOCIAUX PAYES

32.01 - Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants:

1. à l'occasion du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables payés.
2. à l'occasion du décès d'un enfant, du père, de la mère: trois (3) jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent.
3. à l'occasion du décès du frère, de la soeur: deux (2) jours pourvu qu'il s'agisse des jours ouvrables, soit la journée des funérailles et le jour qui précède.
4. à l'occasion du décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère: une (1) journée pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

32.02 - Congé de naissance

Le salarié a droit de s'absenter une (1) journée à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant sans perte de salaire.

ARTICLE 33 - ASSURANCE GROUPE

33.01 - L'employeur contribue au coût d'un plan d'assurance collective comportant des bénéficiaires d'assurance-vie, d'indemnité-salaire, ainsi que les bénéficiaires d'assurance-santé dans une proportion de 60% pour l'employé et de 40% pour l'employeur du coût total pour chacun des salariés

Les détails pertinents à l'assurance feront partie de l'annexe " B ".

33.02 - L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi. Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe trois (3) mois après sa date d'entrée comme employé régulier.

33.03 - L'employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de la prime payable par le salarié et fait remise mensuelle du montant total de la prime à l'assurance.

33.04 - Maintien de la prime d'assurance

L'employé peut garder son assurance en vigueur à la condition qu'il paye en entier la prime après entente avec l'employeur pour les points 1 et 2 qui suit:

1. Pendant trois (3) mois, pour les salariés mis à pied.
2. Pendant six (6) mois, pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident et la prime couvre l'assurance-vie dépendants et l'assurance-santé et mort accidentelle et mutilation.

ARTICLE 34 - ANNEXES

34.01 - L'annexe "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

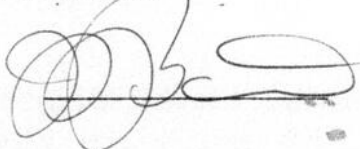
35.01 - La présente convention est en vigueur à compter du 4 mars 1985 et expire le 4 mars 1988

35.02 - Les augmentations, salaires prévues dans cette convention deviennent effective à compter du 4 mars 1985 sur les heures travaillées.

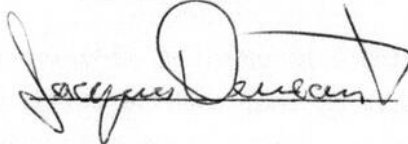
35.03 - La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de son renouvellement., ou que l'une ou l'autre des parties fassent usage du droit de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés la présente convention, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisée à signer, ce 5 Mars 1985

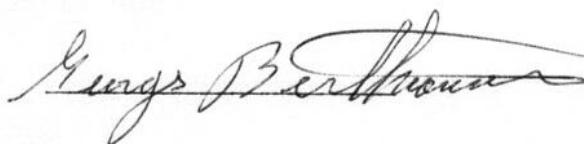
L'EMPLOYEUR



LE SYNDICAT



TEMOIN



9156-1

ET 85-02-Q-105

OK fait

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q 23710-02

AFFAIRE: QR 009-11-84

Québec, le 18 février 1985

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

Conrad ROCHETTE

Syndicat des salariés du Marché
Boutin
2096, chemin Chambly, suite 201
Longueuil, Qc
J4J 3Y7

REQUERANT

Marché Boutin I.G.A.
155, rue Fusey
Cap de la Madeleine, Qc
G8T 2V9

INTIME

DECISION

Par requête en vertu de l'article
25 du Code du travail, soumise le 2 novembre 1984, dont le soussigné
est saisi le 6 décembre 1984, le requérant demande d'être accrédité
pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du
Code du travail, à l'exception
des gérants".*

Une séance d'enquête est tenue
au Cap de la Madeleine le 22 janvier 1985.

Il y a accord pour que l'unité
de négociation soit ainsi décrite:

85 FEV 18 11:19

"Tous les salariés au sens du Code du travail".

Relativement aux personnes visées, une liste de vingt et un (21) noms a été fournie par l'intimé. Après un examen détaillé de ladite liste par les parties, il y a entente pour considérer que:

- neuf (9) personnes sont admises comme devant apparaître sur la liste;
- sept (7) personnes doivent en être exclues;
- cinq (5) personnes doivent voir examiner leur statut pour décider de leur exclusion ou inclusion, soit Chantal Laroche, Carl Guy, Lucie Loranger, Claude Lafond, Serge Blier.

Une preuve a été offerte pour chacun de ces cas.

Chantal Laroche.

Elle est au service de l'intimé depuis environ quatre (4) ans comme caissière et dans la semaine se terminant le 3 novembre 1984, elle a complété trente (30) heures de travail (Pièce I-1).

Selon la preuve non contredite, il apparaît que cette employée a avisé approximativement une (1) semaine avant le 3 novembre 1984, qu'elle entendait quitter son emploi à cette dernière date pour aller demeurer à Montréal avec son ami.

Effectivement, c'est ce qui s'est produit et le 3 novembre 1984, à dix-sept (17) heures, elle terminait son travail chez l'intimé.

Dans les circonstances, il faut conclure que cette employée était toujours au service de l'intimé le 2 novembre 1984, jour du dépôt de la requête en accréditation et que, partant, elle doit être incluse sur la liste des salariés visés, son emploi n'ayant définitivement pris fin que le 3 novembre 1984.

Carl Guy.

La preuve soumise révèle que cet employé a débuté son travail chez l'intimé le 3 novembre 1984, bien que la décision d'embauchage ait été prise quelques jours auparavant.

L'intimé prétend qu'il doit être inclus sur la liste des salariés, étant donné que c'est la date de la décision d'embauche, antérieure au 2 novembre 1984, qui doit être retenue, et non celle effective de l'entrée en fonction.

Sur la base du même principe retenu, dans le cas de Chantal Laroche, c'est la date du début de l'emploi qui doit être considérée et qu'ainsi, le 2 novembre 1984, monsieur Guy n'ayant pas encore travaillé chez l'intimé, ne peut être inscrit sur la liste des personnes visées.

Lucie Loranger.

Dans son témoignage, madame Loranger, qui est l'épouse d'un des deux (2) co-propriétaires, déclare que depuis le mois de juin 1984 elle a été embauchée par l'autre co-propriétaire, monsieur Boutin, pour faire la vérification des factures, travail qu'elle exécute à son domicile pendant dix (10) heures par semaine, au taux horaire de dix (10) dollars l'heure.

Elle ajoute que c'est occasionnellement qu'elle se rend travailler au magasin comme caissière, dans lequel cas, elle fait vingt (20) heures par semaine, au même taux horaire.

En contre-interrogatoire, madame Loranger est confrontée avec les listes de paie pour la période de juin 1984 à la mi-novembre 1984, qui montrent qu'elle a régulièrement effectuée vingt (20) heures par semaine.

Devant ce fait, madame Loranger persiste à dire qu'elle ne s'est présentée que très occasionnellement au magasin pour travailler comme caissière, durant cette période.

Le requérant cite alors deux (2) témoins, messieurs Deveault et Martin Juneau qui, travaillant durant cette période chez l'intimé, affirment qu'ils ne l'ont vu que très rarement (deux (2) ou trois (3) fois) travailler au magasin.

Pour sa part, le témoin Anger déclare ne l'avoir vu qu'à une seule occasion au magasin, soit lorsque son mari Jean Loranger, co-proprétaire, a été malade.

De la prépondérance de la preuve et de l'aveu même de madame Loranger, il ressort qu'elle exécute principalement son travail à domicile et, les vingt (20) heures de temps indiquées sur la liste de paie en regard de son nom la surprennent quelque peu. Très peu souvent elle vient travailler au magasin.

Selon la jurisprudence établie dans l'affaire "Enlèvements de rebuts métropole Ltée, Les Entreprises Frank White Inc." c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 15377, T.T. 500-28-001194-844, monsieur le Juge Bernard Lesage siégeant en appel de la décision du commissaire du travail Robindaine, confirme cette dernière qui excluait les épouses des administrateurs au motif qu'elles n'avaient pas de communauté d'intérêts suffisants avec les salariés visés par la requête et que le syndicat intimé n'avait jamais voulu les représenter dans une accréditation séparée.

Entre autres critères retenus par le commissaire, on y retrouvait le fait qu'elles ne travaillaient pas avec les employés qui se tiennent à l'adresse de l'établissement visé par la requête.

Compte tenu de cette jurisprudence et des faits mis en preuve dans la présente, qui révèlent une situation similaire, il faut conclure que madame Loranger doit être exclue de l'unité de négociation recherchée et ce, indépendamment de la situation de conflit d'intérêts dans laquelle elle serait placée si elle était incluse dans le groupe.

Claude Lafond.

Seul monsieur Lafond a été entendu dans ce cas.

De son témoignage, il ressort principalement qu'il est au service de l'intimé depuis le 15 août 1984, comme boucher, ayant été embauché par le co-proprétaire Jean Loranger qui est son supérieur immédiat.

Au département de la viande où il oeuvre, on y retrouve également un autre boucher, monsieur Gaétan

Lizotte, et une emballeuse à temps partiel, Lucie Gamache.

Outre son travail comme boucher, au même titre que le boucher Lizotte, il distribue le travail à être effectué et en surveille l'exécution. Sur la base du bond de commandes comportant la liste des produits dont on doit s'approvisionner, préparé tant par lui-même que monsieur Lizotte au cours de la semaine, il place les commandes auprès des fournisseurs, reçoit la marchandise et la vérifie. Si des corrections doivent être apportées, il communique avec le fournisseur, soit pour qu'elle soit remplacée, soit obtenir une note de crédit applicable au prochain achat.

Il n'a pas l'autorité d'embaucher ni de congédier, mais peut faire des remarques aux deux (2) autres employés du département relativement à leur rendement. Si les difficultés persistent, il fait rapport à monsieur Loranger.

Il ne peut autoriser le surtemps ni les absences ou congés. Quant aux vacances, comme les autres employés, il inscrit sur la feuille affichée les dates auxquelles il prévoit prendre les siennes, le tout devant être approuvé par monsieur Loranger.

En ce qui concerne les heures de travail, elles sont établies par les heures d'ouverture et de fermeture mises en vigueur par l'intimé. Cependant, au niveau du travail le samedi, un arrangement à l'amiable intervient entre lui et monsieur Lizotte, leur permettant de bénéficier périodiquement, à tour de rôle, d'une plus longue fin de semaine.

L'analyse de ces faits révèle que monsieur Lafond, outre son travail comme boucher, supporte certaines responsabilités administratives dont la distribution du travail et la surveillance de son exécution à deux (2) employés et place les commandes auprès des fournisseurs en plus d'en vérifier la réception et d'intervenir pour corrections si des erreurs se glissent.

Vis-à-vis les autres employés, il n'est investi d'aucune autre autorité touchant leur condition de travail. Il n'intervient pas à l'embauchage, ne peut congédier, ne peut autoriser le surtemps, ne statue pas sur les périodes de prise des vacances, les congés ou les absences, etc...

En résumé, Monsieur Lafond doit s'assurer du bon fonctionnement du département sur la base de politiques administratives pré-établies, à l'élaboration desquelles il ne participe pas, et auxquelles il ne peut déroger sans autorisation de son supérieur à qui il doit constamment rendre compte de toutes ses activités.

Il faut conclure qu'il est tout au plus un chef d'équipe, donc un salarié au sens de la loi.

Serge Blier.

Du témoignage de monsieur Blier, il ressort que ses fonctions se résument de la façon suivante:

- il travaille dans l'établissement visé depuis huit (8) ans. D'abord pour monsieur Guy Arcand, alors propriétaire et ensuite pour monsieur Gilles Boutin, le successeur, et finalement pour messieurs Boutin et Loranger depuis juin 1984;
- il se désigne comme "commis d'épicerie";
- dans ce département, quatre (4) personnes y travaillent à qui il distribue le travail et en surveille l'exécution;
- il n'a pas embauché, congédié ou discipliné des employés;
- il n'a aucune autorité quant aux conditions de travail et salariales;
- à l'occasion de l'embauche d'un employé, monsieur Loranger lui a demandé son avis au sujet de l'apparence physique du candidat;
- si un employé s'absente, il téléphone au magasin et demande à parler à monsieur Loranger. Si celui-ci est absent, il prend le message et le transmet à ce dernier à son retour;
- les achats d'épicerie sont faits par monsieur Loranger, tandis qu'il effectue ceux des comptoirs laitiers dont il a l'entière responsabilité;
- il est le seul, outre les propriétaires, à posséder la combinaison du coffre-fort;

- il ne peut autoriser le surtemps, monsieur Loranger seul pouvant décider et assigner les employés de son choix s'il constate un surplus de travail;
- les dates des vacances sont choisies par les employés par l'inscription de leur choix sur la fiche prévue à cette fin. Les derniers s'organisent entre eux pour que le personnel nécessaire soit au travail. Si un conflit persiste, monsieur Loranger le tranche;
- il remplace monsieur Loranger en son absence. Cette situation se produit habituellement pour quelques heures seulement et rarement pour des journées entières. Ainsi le samedi, monsieur Loranger vient durant un certain temps le matin et l'après-midi, et il est en charge le reste du temps.

Contre-interrogé, le témoin apporte

les précisions suivantes:

- alors que monsieur Guy Arcand était propriétaire, et avant qu'il devienne co-propriétaire à compter de juin 1984, monsieur Loranger était gérant du département de l'épicerie;
- pour sa part, il était livreur et travaillait également au magasin;
- depuis que monsieur Loranger est co-propriétaire, on lui a donné la combinaison du coffre-fort;
- la planification du travail est faite par monsieur Loranger et il voit à son exécution en distribuant le travail et en surveillant l'exécution;
- dès que monsieur Loranger s'absente du magasin, c'est lui qui en devient le responsable;
- les commandes régulières, il les prépare une fois par semaine et les remet à monsieur Loranger;
- il vérifie la marchandise à la réception et accorde un crédit s'il y a un manque;
- monsieur Loranger s'est informé auprès de lui à savoir comment ça allait et si le personnel travaillait bien. Si ça va mal, monsieur Loranger lui demande des comptes;

- durant la période de vacances de monsieur Loranger, le copropriétaire Boutin, qui réside à Montréal, vient le remplacer.

En contre-interrogatoire, le requérant fait entendre monsieur Jacques Deveault, emballeur.

Son témoignage révèle qu'il considère monsieur Blier comme le gérant du département de l'épicerie, considérant que c'est lui qui distribue le travail, en surveille l'exécution, en somme, qui donne les ordres.

Advenant qu'il doive s'absenter pour cause de maladie, il téléphone à monsieur Loranger et, en son absence, à monsieur Blier. Les congés et les réprimandes sont du ressort de monsieur Loranger.

L'analyse de la preuve administrée révèle que chez l'intimé il y a un département d'épicerie où y travaille cinq (5) personnes, dont monsieur Blier.

Ce dernier, après avoir reçu la planification des opérations de monsieur Loranger, détermine la procédure à suivre pour la mettre en application et distribue le travail aux quatre (4) employés qui y sont affectés avec vérification de son exécution.

Au long de la semaine, il prépare la liste des produits d'épicerie à compléter ou remplacer et la remet à monsieur Loranger qui en fait la commande. A l'arrivée de la marchandise, il doit voir à sa vérification et à l'établissement des notes de crédit, s'il y a lieu.

Au niveau du comptoir laitier, dont il a la charge complète, il en détermine le fonctionnement et fait les achats nécessaires directement auprès des fournisseurs.

Outre ces fonctions, monsieur Blier est celui qui prend la direction du magasin lorsque monsieur Loranger est absent, que ce soit pour de longues ou courtes périodes. Dans ces cas, il se voit référer tous les problèmes qui peuvent survenir et il est investi des pouvoirs nécessaires pour prendre les décisions qui s'imposent. Bien que les absences prolongées de monsieur Loranger sont plutôt rares, il n'en demeure pas moins que les courtes absences sont plus fréquentes et régulières, telles celles de tous les samedis alors que monsieur Loranger ne se présente

au magasin que pour de courtes périodes le matin et l'après-midi.

En sommes, monsieur Blier à toute heure du jour, dès que monsieur Loranger quitte le magasin, devient pour des périodes plus ou moins longues le responsable de l'établissement. Dans la pratique, les employés le perçoivent comme étant l'autorité à qui ils doivent se rapporter en l'absence de monsieur Loranger. Au surplus, n'est-il pas le seul détenteur de la combinaison du coffre-fort avec monsieur Loranger, ce qui est, dans les circonstances, un outil essentiel pour permettre le départ des opérations quotidiennes et la mise en sécurité des encaissements.

Dans les circonstances, il nous apparaît que monsieur Blier, en raison de ses responsabilités au niveau du fonctionnement du département de l'épicerie et plus particulièrement celles qui lui incombent d'être continuellement en disponibilité pour remplacer monsieur Loranger dès qu'il quitte le magasin, indépendamment de la durée de l'absence, remplit en quelque sorte une fonction d'assistant-gérant investi des pouvoirs de gérance nécessaire pour assumer le fonctionnement de l'entreprise lorsque requis.

Pour ces raisons, il doit être considéré comme un non-salarié au sens de la loi et exclu de la liste des salariés.

CONSIDERANT la requête soumise et l'accord intervenu quant à la description de l'unité de négociation;

CONSIDERANT l'entente intervenue sur une partie de la liste des salariés visés;

CONSIDERANT que Chantal Laroche et Claude Lafond sont des salariés au sens de la loi visés par la requête;

CONSIDERANT que monsieur Serge Blier n'est pas un salarié au sens du Code du travail, donc exclu de l'unité de négociation;

CONSIDERANT que Carl Guy n'ayant pas été au service de l'intimé le jour du dépôt de la requête,

ne peut être inscrit sur la liste des personnes visées;

CONSIDERANT que Lucie Loranger
est exclue de l'unité de négociation en raison de l'absence de
communauté d'intérêts avec le groupe visé;

CONSIDERANT que l'enquête tenue
révèle que le requérant détient le caractère représentatif requis
pour avoir droit à l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné:

ACCREDITE:

Syndicat des salariés du Marché
Boutin,

pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du
Code du travail",*

de:

Marché Boutin I.G.A.


Conrad ROCHETTE,
Commissaire du travail.

CR/mc

Me Yves Morin,
(PROCUREUR DU REQUERANT).

Me Louis Leclerc,
(PROCUREUR DE L'INTIME).



Lapiere, Parent & ass.
Services Gestion Syndicale Inc.

2096 Che Chambly, Suite 201, Longueuil, Qué. J4J 3Y7
335 rue Sherbrooke, Magog, Qué. J1X 2R9
12245 - 1e Avenue, St-Georges Est, Beauce, Qué. G5Y 5B9

Tél.: (514) 651-6003
Tél.: (819) 843-0075
Tél.: (418) 228-2502

Longueuil, le 29 avril 1987

Bureau du Commissaire Générale du Travail
255, est Crémazie
2 ième étage
Montréal
H2M 1L5

SUJET: Dépôt d'une lettre d'entente
DOSSIER: #Q-23710-02

Vous trouverez ci-joint cinq (5) exemplaires d'une lettre d'entente
intervenue entre:

d'une part l'employeur: MARCHE BOUTIN I.G.A.
155, rue Fusey
Cap de la Madeleine, (Québec)
G8T 2V9

d'autre part le syndicat: SYNDICAT DES SALAIRES DU MARCHE BOUTIN
2096, Chemin Chambly, bureau 201
Longueuil, Québec
J4J 3Y7

Dépôt par: LAPIERRE, PARENT & Associés
2096, Chemin Chambly, bureau 201
Longueuil, Québec
J4J 3Y7

Nombre des Salariés: 15

Espérant le tout conforme,

Rita Gaulin

LAPIERRE, PARENT & Associé

/rgg

BOUR
MONTREAL
MESSAGER

87 APR 30 11:52

8706314

DOSSIER # Q-23710-02

LETTRE D'ENTENTE

entre

MARCHE BOUTIN I.G.A.
155, rue Fusey
Cap de la Madeleine, Québec
G8T 2V9

hsk

ci-après appelé "l'employeur"

'87 APR 30 11:52

et

SYNDICAT DES SALAIRES DU MARCHE BOUTIN
2096, chemin Chambly, bureau 201
Longueuil, Québec
J4J 3Y7

BOUT
MONTREAL
MESSENGER

ci-après appelé "le syndicat"

Entente entre les parties sur l'application de la convention collective se terminant le 4 mars 1988 quant à la renégociation des salaires pour la dernière année de la présente convention.

Liste d'ancienneté avec les salaires tel que négociés à partir du 4 mars 1987.

Lorraine Rivard	21/06/81	\$6.55/Hrs
Lucie Gamache	11/09/82	6.00/Hrs
Christian Auger	2/09/84	5.05/Hrs
Gaétan Lizotte	29/10/84	450.50/Sem.
Nicole Carignan	9/04/85	4.90/Hrs
Martin Juneau	7/05/85	260.00/Sem.
Yvan Sabourin	23/11/85	460.00/Sem.
Julien Dodelin	10/03/86	435.00/Sem.
Benoît Fafard	23/06/86	4.60/Hrs
Jean Pierre Côté	27/08/86	4.60/Hrs
Emilien Croteau	2/09/86	4.60/Hrs
Chantal Laroche	6/02/87	4.60/Hrs
Luc Veillette	11/03/87	4.35/Hrs
Denise Gélinas	20/03/87	4.35/Hrs
Michel Paillé	25/03/87	4.35/Hrs

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce 15-04 1987

"employeur"

Marc Boutin
J.P. Fafard

"syndicat"

Lucie Gamache
Julien Dodelin
Chantal Laroche

témoin *Denise Gélinas*

DOSSIER # Q-23710-02

LETTRE D'ENTENTE
entre

MARCHE BOUTIN I.G.A.
155, rue Fusey
Cap de la Madeleine, Québec
G8T 2V9

ci-après appelé "l'employeur"

et

SYNDICAT DES SALAIRES DU MARCHE BOUTIN
2096, chemin Chambly, bureau 201
Longueuil, Québec
J4J 3Y7

ci-après appelé "le syndicat"

Entente entre les parties sur l'application de la convention collective se terminant le 4 mars 1988 quant à la renégociation des salaires pour la dernière année de la présente convention.

Liste d'ancienneté avec les salaires tel que négociés à partir du 4 mars 1987.

Lorraine Rivard	21/06/81	\$6.55/Hrs
Lucie Gamache	11/09/82	6.00/Hrs
Christian Auger	2/09/84	5.05/Hrs
Gaétan Lizotte	29/10/84	450.50/Sem.
Nicole Carignan	9/04/85	4.90/Hrs
Martin Juneau	7/05/85	260.00/Sem.
Yvan Sabourin	23/11/85	460.00/Sem.
Julien Dodelin	10/03/86	435.00/Sem.
Benôit Fafard	23/06/86	4.60/Hrs
Jean Pierre Côté	27/08/86	4.60/Hrs
Emilien Croteau	2/09/86	4.60/Hrs
Chantal Laroche	6/02/87	4.60/Hrs
Luc Veillette	11/03/87	4.35/Hrs
Denise Gélinas	20/03/87	4.35/Hrs
Michel Paillé	25/03/87	4.35/Hrs

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce 15-04 1987

"employeur"

Marc Boutin
Jean-Pierre Fafard

"syndicat"

Lucie Gamache
Julien Dodelin
Chantal Laroche

témoin

Lucie Gamache

MA

'87 APR 30 11:52

BOUT
MONTREAL
MESSENGER