

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre :

Boucherie W.E. Bégin inc.

500, rue St-Jean
Québec (Québec) G1R 1P6

Tél. : 418 524-5271

(ci-après appelée : L'Employeur)

d'une part,

et :

**Travailleurs et travailleuses unis de
l'alimentation et du commerce, section locale 503**

2825, boulevard Wilfrid-Hamel
Québec (Québec) G1P 2H9

Tél. : 418 623-4388

(ci- après appelés : Le Syndicat)

d'autre part.

2011 - 2016

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
.01 Droits et libertés de la personne	1
.02 Interprétation des termes	1
.03 Notes.....	2
I Reconnaissance et juridiction	2
II Droits de la direction	3
III Sécurité syndicale	4
IV Affaires syndicales	5
V Ancienneté	6
VI Discipline et sécurité d'emploi.....	9
VII Procédure et règlement du grief.....	10
VIII Arbitrage	11
IX Heures de travail	12
X Temps supplémentaire	14
XI Salaires	15
XII Vacances	16
XIII Congés statutaires	18
XIV Congés de deuil et autres	19
XV Permis d'absence	20
XVI Sécurité et santé	20
XVII Salle de repos	21
XVIII Grève et lock-out.....	21
XIX Uniformes.....	21
XXI Clause générale	22
XXII Durée de la convention	22
 <u>Annexe</u>	
« A » Classification	24
« B » Échelle de salaires	25
« C » Conditions particulières.....	29

ARTICLE .01 - DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que :

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou le fait d'être une personne handicapée. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Toute personne a le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

Les parties conviennent que si un tel problème existe, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais.

Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches est réputée non discriminatoire.

ARTICLE .02 - INTERPRÉTATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

- a) Salarié
Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- b) Salarié régulier
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille habituellement quarante (40) heures par semaine.
- c) Salarié à temps partiel
Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la période hebdomadaire de travail est de moins de quarante (40) heures.
- d) Magasin
Lieu où l'Employeur exploite son commerce.
- e) Promotion
Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

- f) Rétrogradation
Désigne l'accèsion d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- g) Heures travaillées
Signifie le nombre d'heures payées par l'Employeur, incluant le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident ou maladie professionnelle ou accident de travail.

Dans ce dernier cas, l'Employeur comptabilise la moyenne hebdomadaire des heures travaillées dans les six (6) mois précédant l'absence.

ARTICLE .03 - NOTES

- a) Masculin - féminin
À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut le genre féminin.
- b) Singulier - pluriel
À moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.
- c) Annexe et lettre d'entente
Toute annexe et lettre d'entente de cette convention font partie intégrante de ladite convention.
- d) Convention supérieure à la loi
Aucune clause de cette convention ne doit être inférieure à ce que stipule toute loi ou partie de loi applicable au salarié régi par cette convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation, travaillant à ce magasin situé au 500, rue St-Jean, Québec, à l'exception des surintendants, des employés de bureau et de tous les salariés exclus au sens du Code du travail.
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun de ses salariés régis par la présente convention, à moins d'entente contraire entre les parties.

- 1.03 Un salarié occupant un poste existant au moment de la signature de la convention collective ne sera pas mis à pied à cause de l'octroi d'un contrat à forfait, si ce salarié peut remplir un autre poste.
- 1.04 Un salarié régulier est un salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille habituellement quarante (40) heures par semaine.
- 1.05 Un salarié à temps partiel est un salarié qui travaille habituellement moins de quarante (40) heures et qui a terminé sa période de probation.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur :
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
 - e) d'une manière générale, de diriger et administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination;
 - f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit de boucherie.
- 2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 2.03 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions.
- 2.04 Advenant la création de nouvelles classifications, les parties se rencontreront afin de négocier les conditions salariales. À défaut d'entente, le litige est référé à l'arbitrage. Il est entendu que l'Employeur peut fixer un salaire temporaire jusqu'à la décision finale, soit celle de l'arbitre ou celles des parties.

2.05 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération de la fonction en tenant compte de la rémunération des autres fonctions existantes.

2.06 a) Les personnes exclues ou ne faisant pas partie de l'unité de négociations n'exécuteront aucun travail manuel fait par les salariés de l'unité.

b) Pour les salariés du bureau, l'Employeur pourra s'en servir pour couvrir les périodes de repas et de repos.

Les propriétaires, un (1) gérant de viande et un gérant de charcuterie peuvent effectuer tout travail manuel dans le magasin à toute heure, tous les jours de la semaine.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat le refusera dans ses rangs ou l'en exclura, à moins que cela ne découle du refus du salarié de signer sa carte d'adhésion syndicale.

3.02 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion au Syndicat et l'Employeur doit effectuer le prélèvement des frais d'initiation par retenue sur son salaire hebdomadaire après sa période de probation.

3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion syndicale et l'Employeur doit effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.

3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier du Syndicat avec le rapport mensuel qui doit être remis au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

3.05 a) L'Employeur fournira au Syndicat, une fois par année le ou vers le 15 février, une liste des cotisations et des droits d'initiation prélevés au cours de l'année précédente avec le numéro de salarié, son lieu de travail, son nom et son prénom, son numéro d'assurance sociale, sa date de fin de service, sa date de naissance et sa date d'ancienneté.

b) Avant le 15 juillet, une nouvelle liste des adresses devra être envoyée au Syndicat.

- 3.06 L'Employeur fournit avec la remise des cotisations syndicales une liste des nouveaux salariés, leur département, leur salaire et une liste des départs, sur la formule fournie par le Syndicat à cet effet.
- 3.07 Dans le cas du défaut par l'Employeur d'effectuer les déductions du montant de la cotisation syndicale prévue à l'article 3.04, l'équivalent des sommes non déduites est versées au Syndicat et les dispositions de ce paragraphe s'appliquent. Après quoi, pour un nombre égal de semaine de retard, l'Employeur déduit en double la cotisation syndicale dont il remet cinquante pour cent (50 %) au Syndicat, selon la procédure prévue et conserve l'autre cinquante pour cent (50 %) en guise de remboursement. Les frais d'initiation oubliés seront déduits sur la paie suivante.
- 3.08 Au moment de son embauche, l'Employeur fait signer la carte d'adhésion syndicale et celui-ci adresse les copies au bureau du Syndicat, en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer des personnes cadres et/ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au directeur de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant et ne pas nuire à la bonne marche des opérations.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente du Syndicat et qui en fera la demande par écrit sept (7) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum durant la présente convention, à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.
- 4.03 Deux (2) délégués du Syndicat pourront être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'Employeur doit être avisé de l'identité des délégués.
- 4.04 Un délégué tel que défini à l'article 4.03 pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales, et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.

Le Syndicat fera sa demande au moins quatorze (14) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence ne sera pas accordé pendant les périodes suivantes : du 1^{er} novembre au 10 janvier, la semaine précédant la fête de Pâques, la semaine précédant la fête du Travail.

Il est entendu que le nombre de ces délégués se limitera à un (1) pour chaque activité.

- 4.05 Il est convenu que le comité de négociation du Syndicat sera formé d'un (1) ou plusieurs permanents et d'au maximum de deux (2) membres du Syndicat.

Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droit et privilèges ou de salaire pour le temps accordé aux rencontres de négociation et de conciliation durant les heures normales.

- 4.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sera disponible pour l'usage du Syndicat afin d'afficher des avis intéressant pour ses membres. Tout avis sera sujet à l'approbation du gérant ou de l'Employeur, sauf les avis de convocation d'assemblées syndicales.

- 4.07 Le salarié qui est membre du conseil exécutif du Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable, le Syndicat en fasse la demande au gérant du personnel et qu'il spécifie la durée de cette absence. Le salarié est soumis pour ce permis à l'article 4.04 comme s'il était délégué.

4.08 Fonds de solidarité de la FTQ

- a) Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
- b) Un salarié peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- c) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois [au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le prélèvement], les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque salarié, et le montant prélevé pour chacun.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu, à titre de salarié régulier ou de salarié à temps partiel, accumulée par ce salarié dans le ou les établissements de son Employeur conformément aux dispositions du présent article.

- 5.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié régulier doit avoir complété une période de probation de quarante (40) jours travaillés à l'intérieur de quatre (4) mois de calendrier dans l'occupation pour laquelle il est employé; sa date d'ancienneté correspond alors à celle de son embauche.
- b) Pour acquérir le droit d'ancienneté un salarié à temps partiel doit avoir complété une période de probation de trois-cent-vingts (320) heures effectivement travaillées dans l'occupation pour laquelle il est employé; sa date d'ancienneté correspond alors à celle de son embauche.

Durant la période de probation, l'Employeur pourra transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre ou le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié.

Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ces salariés jouissent des autres droits et privilèges prévus à la présente.

- 5.03 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi sans égard à ses années de service pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut soit dû à la maladie et à une autre cause justifiable et qu'il en avise immédiatement son Employeur. Ce rappel doit être fait par courrier certifié avec copie expédiée au Syndicat, à la dernière adresse fournie à l'Employeur;
 - d) s'il est absent du travail, sans permission et sans raison justifiable, pour une période de trois (3) jours programmés consécutifs;
 - e) s'il est mis à pied pour une période excédant neuf (9) mois de calendrier consécutifs;
 - f) s'il est absent pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois de calendrier et vingt-quatre (24) mois de calendrier s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail. Cependant, dans ce cas, il y aura perte d'ancienneté après six (6) mois pour un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté.

- g) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 5.04 L'Employeur affiche dans l'établissement, toute fonction vacante de façon permanente et toute promotion à l'intérieur de l'unité de négociation pendant neuf (9) jours ouvrables.
- 5.05 Pendant le délai d'affichage, tout salarié peut faire part, par écrit, à l'Employeur de son désir d'obtenir la fonction vacante ou la promotion.
- 5.06 L'ancienneté prévaut dans tous les cas de poste vacant et de promotion en autant que le salarié concerné ait les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 5.07 Le salarié ayant obtenu une fonction vacante ou une promotion retourne à son ancienne occupation dans les quinze (15) jours de son obtention s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant à sa nouvelle occupation.
- 5.08 Dans tous les cas de promotion, le salarié doit recevoir, dès la première journée de sa promotion, le salaire de sa nouvelle échelle immédiatement supérieure à la sienne.
- 5.09 L'ancienneté des salariés réguliers prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel, en autant que le salarié concerné puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- Si un salarié régulier est mis à pied comme conséquence d'une réduction des opérations, il peut se prévaloir de son ancienneté à l'égard des salariés à temps partiel, à la condition de remplir les exigences normales de la tâche, et ce, dans le ou les magasins de l'Employeur.
- Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel et dans une telle éventualité, il conservera son salaire de régulier au prorata des heures travaillées.
- Advenant un remplacement d'un salarié régulier pour cause de maladies, accidents, vacances et autres congés autorisés, l'Employeur peut programmer jusqu'à quarante (40) heures cesdits salariés.
- 5.10 Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, recevra un préavis d'une (1) semaine ou sera payé une (1) semaine à la place du préavis. Un tel préavis sera donné en présence du délégué du Syndicat.

- 5.11 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.12 a) L'ancienneté des salariés à temps partiel est calculée séparément de l'ancienneté des salariés réguliers.
- b) L'ancienneté des salariés réguliers prévaudra en tout temps sur celle des salariés à temps partiel.
- 5.13 Lorsqu'un salarié est promu de façon permanente hors de l'unité de négociation, il conserve ses droits d'ancienneté pour une période de douze (12) mois. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur ou y être retourné par l'Employeur. Pendant cette période, les cotisations syndicales continuent d'être prélevées pour ce salarié. La période de douze (12) mois peut être prolongée après entente entre les parties.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 L'Employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y aura lieu. L'avis sera rédigé en français. Une copie de l'avis sera remise au salarié immédiatement et une autre sera adressée au Syndicat par courrier certifié dans les soixante-douze (72) heures après la remise de l'avis au salarié.
- S'il y a nécessité de convocation et de réunion entre les parties, le délégué du Syndicat sera convoqué en même temps pour agir comme témoin sauf si le salarié avise lui-même le délégué du Syndicat de se retirer.
- 6.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation ne sera pas congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension du salarié.
- 6.03 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que la procédure établie au 6.01 aura été appliquée et elle sera effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouvait. Celui-ci recevra le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

ARTICLE VII - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DU GRIEF

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou le Syndicat ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7.02 Tout salarié ou le Syndicat qui croit avoir été injustement traité et qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées, aura le droit de soumettre un grief suivant les dispositions suivantes.
- 7.03 a) Le grief doit être soumis par écrit par le salarié, par le délégué ou par le Syndicat, à l'Employeur dans les trente (30) jours de l'incident dont découle le grief.
- b) La décision de l'Employeur ou de son représentant doit être rendue par écrit au salarié intéressé et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief sous pli certifié. À défaut de réponse, le grief est soumis à l'étape suivante.
- 7.04 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence, si on le désire, des personnes intéressées. Si la réunion a lieu, la décision devra être communiquée à l'autre partie par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réunion. Cette réunion n'a pas pour effet de changer les délais de la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.
- 7.05 Dans le cas de congédiement ou de suspension, un grief peut être soumis par un salarié s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours de la date du congédiement ou de la suspension.
- 7.06 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les parties.
- 7.07 Aucune plainte, aucun grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus et il est entendu que la signature d'un salarié sur toute mesure écrite ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

Tout avis écrit de moins de six (6) mois, à l'exception des avis écrits de suspension ou de congédiement, inscrit au dossier d'un salarié, qui n'a pas été contesté par le Syndicat selon la procédure de griefs, peut être contesté ultérieurement par le Syndicat, et ce, même au-delà des délais de griefs prévus à l'article VII, si l'Employeur invoque cet avis par la suite pour suspendre ou congédier un salarié. Dans ce cas, l'Employeur ne peut

soulever d'objection en arbitrage quant aux délais de griefs et d'arbitrage concernant l'avis écrit.

7.08 Pour tout grief soulevé par l'Employeur ou le Syndicat, un tel avis écrit de quinze (15) jours doit être donné au Syndicat ou à l'Employeur et la procédure prévue aux articles 7.03 et 7.04, de même que l'arbitrage prévu aux articles 8.01 à 8.06, s'y appliquent.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs, si l'Employeur n'a pas donné de réponse.

Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit à l'autre partie.

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

À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions du Code du travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministre du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.

8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour substituer quelque nouvelle disposition, ni pour prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective sera finale et liera les parties en cause.

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

8.05 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour modifier, maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

8.06 Lorsqu'une des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie dans le délai prévu à 8.01 et elle doit soumettre le nom d'un arbitre.

Si les deux parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours de la réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au ministère du Travail pour le choix de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) Les heures normales de la semaine normale de travail d'un salarié régulier seront de quarante (40) heures.

Les salariés réguliers seront programmés par classification dans leur département. Les salariés les plus anciens ont le choix de l'équipe de travail (jour ou nuit) et des blocs d'heures journaliers en autant qu'ils soient capables d'exécuter le travail. Cette disposition ne s'applique pas relativement au travail du samedi où l'Employeur peut programmer le salarié de son choix, mais en respectant son équipe de travail (jour ou nuit).

Chaque salarié régulier a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé.

Cependant, pour permettre un changement de cédule de travail, bien que la politique actuelle de l'Employeur est de l'éviter, un salarié a seulement vingt-quatre (24) heures de congé en autant qu'il a soixante-douze (72) heures de congé consécutives la semaine qui précède ou qui suit.

- b) Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel devra comporter un minimum de trois (3) heures consécutives.

La programmation des salariés à temps partiel sera établie par ancienneté dans chaque classification pour la distribution des heures de travail à effectuer et selon la disponibilité des salariés à temps partiel.

Si l'Employeur n'a pas le nombre suffisant de salariés pour faire le travail à cause de la disponibilité des salariés, l'Employeur peut programmer, par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification les salariés pour travailler, sauf si le salarié a une raison majeure l'empêchant de se présenter au travail aux heures prévues.

- c) Il ne peut y avoir que deux équipes de travail, soit l'une de jour et l'autre de nuit. Les heures normales de l'équipe de jour sont comprises entre six heures (6h00) le matin et vingt-deux heures (22h00) le soir et pour l'équipe de nuit, les heures de travail son comprise entre vingt-deux heures (22h00) le soir et six heures (6h00) le matin.

Les heures de travail cédulées sont continues à l'exception de la période de repas.

- d) Le salarié a droit à une heure et demie (1½) au maximum et une (1) heure au minimum pour le diner sauf le dimanche où une demi-heure (½) sera attribuée pour le diner. Le jeudi et vendredi soir, le salarié a droit à une (1) heure pour le souper en autant qu'il soit cédulé pour travailler passé dix-neuf heures (19h00). Le repas du midi sera réparti et accordé entre onze heures (11h00) et quatorze heures trente-cinq minutes (14h35), le repas du soir sera accordé entre seize heures (16h00) et dix-neuf heures cinq minutes (19h05).
- e) Aucun salarié régulier ne sera cédulé plus d'un (1) soir par semaine, sauf durant les deux (2) semaines précédant Noël. Le travail cédulé après dix-huit heures (18h00) est considéré comme cédulé le soir pour les fins du présent article, c'est-à-dire par exemple qu'un salarié cédulé pour travailler un jeudi ou un vendredi jusqu'à dix-neuf heures (19h00) n'aura pas à travailler passé dix-huit heures (18h00) l'autre soir.

Un salarié n'est pas tenu de travailler sur plus d'une équipe à la fois.

- f) Le programme de travail sera affiché le vendredi avant quinze heures (15h00) pour la semaine suivante et aucun changement ne sera apporté à cette programmation après affichage, sauf dans le cas d'absence imprévue d'un autre salarié. Une copie de tout changement à la programmation habituelle sera remise au délégué syndical le jour même.

9.02

- a) Les salariés poinçonneront leur carte de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.
- b) Tout retard injustifié sera coupé par tranche de quinze (15) minutes. Tout poinçon manquant sera considéré comme un retard.

- 9.03 Tous les salariés doivent contribuer au ménage des instruments, comptoirs, tables de travail et planchers suivant les instructions de l'Employeur à l'intérieur de leur programmation quotidienne de travail.
- 9.04 Tous les salariés réguliers bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, sans perte de salaire. Cependant, un salarié ne peut prendre ces périodes ni au début ni à la fin de la journée de travail ni comme prolongement de la période de temps allouée pour la période de repas.
- 9.05 a) Tout salarié régulier qui aura travaillé du temps supplémentaire excédant trois (3) heures après sa journée régulière de travail, aura droit à une période de repos payée de dix (10) minutes et par la suite, dix (10) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- b) Tous les salariés à temps partiel ont droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures de travail.
- 9.06 Le travail du dimanche est distribué de la façon suivante :
- L'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté dans chaque classification en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.
- Cependant, si le nombre de salariés disponibles le dimanche est insuffisant pour remplir les besoins de l'entreprise, l'Employeur peut programmer les salariés par ordre inverse d'ancienneté, selon les besoins d'opérations.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 Les salariés seront payés au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédant de quarante (40) heures seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps et demi (1½).
- 10.02 Tout travail exécuté un jour de fête par un salarié régulier, sera rémunéré à taux et demi (1½) en plus du paiement de la fête.

- 10.03 Le salarié régulier rappelé au travail après la fin de sa journée de travail reçoit temps et demi (1½) pour toutes les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures à son taux régulier.
- 10.04 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés dans un même département par ordre d'ancienneté à condition que le salarié soit qualifié pour faire le travail demandé. Si un nombre insuffisant de salariés sont volontaires, l'Employeur détermine par ordre inverse d'ancienneté des salariés de l'établissement, ceux qui doivent faire du temps supplémentaire en autant qu'ils remplissent les exigences normales pour faire le travail demandé.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 La description des classifications paraît en annexe « A » jointe à la présente convention et fait partie intégrante de ladite convention.
- 11.02 L'adoption de la présente convention n'entraînera pas de réduction de salaire.
- 11.03 Le salarié qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit, l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 11.04 Un salarié régulier appelé à remplacer un premier boucher temporairement absent, dont le salaire est plus élevé, doit recevoir une prime de huit dollars (8,00 \$) par jour s'il a travaillé plus de huit (8) heures à cette occupation durant la semaine. S'il n'y a aucun volontaire, l'Employeur déterminera lui-même, par ordre inverse d'ancienneté dans l'établissement, le salarié remplaçant qui devra remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.05 Les apprentis auxquels il est fait référence en annexe « A » passent automatiquement à la classe supérieure après huit-mille (8000) heures ou cinq-mille (5000) heures s'ils ont suivi un cours reconnu en boucherie.
- 11.06 Sur le bordereau du dépôt de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 11.07 Le salaire est distribué normalement par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine avant le repas du midi du salarié. Si le jeudi est un jour chômé, le salaire est distribué le mercredi.

- 11.08 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 des salariés.
- 11.09 Aucun employé ne sera tenu responsable des courts ou surplus de caisse, s'il n'a pas l'entière responsabilité de sa caisse.
- 11.10 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié pour le bris d'équipement ou la perte d'un article quelconque à moins de négligence prouvée.
- 11.11 Le dépôt bancaire sera obligatoire pour tous les salariés, il n'y aura plus d'avance de vacances de payées.
- 11.12 Prime de nuit
Tout salarié travaillant sur l'équipe de nuit, reçoit une prime de soixante cents (0,60 \$) l'heure pour toutes les heures au cours de ladite semaine.

ARTICLE XII - VACANCES

- 12.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants :

- a) Les salariés réguliers ayant à leur crédit au 30 avril courant :

Service continu	Vacances payées
Moins de 12 mois	1 journée par mois de service payable à 4 % du salaire gagné jusqu'à concurrence de 10 jours
1 an	2 semaines de salaire payées
5 ans	3 semaines de salaire payées
10 ans	4 semaines de salaire payées

- b) Les salariés à temps partiel ayant à leur crédit au 30 avril courant :

Service continu	Vacances payées
Moins de 12 mois	1 journée par mois de service payable à 4 % du salaire gagné jusqu'à concurrence de 10 jours
1 an	4 % du salaire gagné
5 ans	6 % du salaire gagné
10 ans	8 % du salaire gagné

- 12.02 La période régulière des vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 septembre. Le nombre de salariés en vacances par semaine sera d'un (1) par département

pour la période du 1^{er} juin au 31 août. Pour les autres mois du calendrier, un (1) seul employé par département en vacances par semaine.

12.03 Un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période régulière de vacances, à l'exception de la période du 1^{er} novembre au 10 janvier et des quinze (15) jours précédant Pâques.

12.04 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de deux (2) semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait, doivent être disposés à les terminer avant le 1^{er} juin ou à les commencer après le 15 septembre.

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

12.05 Les vacances ne seront pas cumulatives.

12.06 Le salarié qui contracte mariage aura préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.

12.07 a) Le choix des vacances des salariés réguliers se fera par ordre d'ancienneté parmi les salariés de l'unité de négociation dans tous les magasins et devra être terminé le 31 mars courant.

b) Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix, s'il y a disponibilité. La préférence pour le choix des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté. L'Employeur déterminera le nombre de salariés absents en même temps.

12.08 La liste des vacances sera affichée au plus tard le 31 mars courant.

12.09 Le salaire de vacances d'un salarié lui sera remis par dépôt bancaire.

12.10 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

12.11 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1^{er} mai à la date de leur départ et basé sur leurs années de service au 30 avril précédent, soit 4 %, 6 % ou 8 % de leurs gains depuis le 1^{er} mai.

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES

- 13.01 a) Les salariés auront droit aux congés chômés et payés suivants, sous réserve des dispositions suivantes :
- Le jour de l'An
 - Le lendemain du jour de l'An
 - La St-Jean Baptiste
 - Pâques
 - La Confédération
 - La fête du Travail
 - Noël
 - Le lendemain de Noël
 - Anniversaire de naissance
- b) Si l'Employeur ouvre les établissements à la clientèle un des jours cités plus haut, il utilisera des salariés à temps partiel qui seront rémunérés à temps régulier.
- c) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque jour férié par une indemnité de point zéro zéro quatre (.004) de tous ses gains gagnés durant l'année de référence ou par une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, soit le plus élevé des deux. Ladite année de référence est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant le congé.
- 13.02 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 13.01 tombe (nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances, après entente avec son Employeur. Aucun congé ne sera pris entre le 1^{er} novembre et le 10 janvier ainsi que les quinze (15) jours précédant Pâques.
- 13.03 Si un des congés statutaires tombe un dimanche ou une journée de congé hebdomadaire cédulée du salarié régulier, celui-ci sera reporté à une autre date après entente avec l'Employeur.
- 13.04 Sous réserve du paragraphe précédent, si un salarié régulier travaille plus de trente-deux (32) heures en quatre (4) jours au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures.
- Si un salarié régulier travaille plus de vingt-quatre (24) heures en trois (3) jours au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il

sera rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures.

- 13.05 Pour avoir droit au paiement des congés prévus à l'article 13.01, le salarié devra avoir travaillé le jour programmable qui précède et qui suit ledit congé, à moins que son absence soit autorisée par son Employeur, prévue à la convention collective ou motivée par une raison hors du contrôle du salarié. Dans tous les cas, le salarié devra avoir travaillé au cours de la semaine qui précède le congé.

ARTICLE XIV - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

14.01 L'Employeur accorde au salarié régulier les congés payés suivants :

- 1) Cinq (5) jours de calendrier consécutifs sans diminution de salaire à l'occasion du décès du conjoint, enfants.
- 2) Trois (3) jours de calendrier consécutifs à être pris entre la journée du décès et des funérailles inclusivement, sans diminution de salaire, à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère.
- 3) Un (1) jour de calendrier, sans diminution de salaire, à être pris le jour des funérailles, à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : grand-père, grand-mère, gendre, bru, belle-sœur, beau-frère.

Un (1) jour payé de calendrier en cas d'intervention chirurgicale majeure du conjoint ou d'un enfant à charge.

Deux (2) jours payés de calendrier à l'occasion de la naissance ou du baptême, à son choix, ou de l'adoption d'un enfant.

Un (1) jour payé de calendrier à l'occasion du mariage de son enfant (le jour de l'événement).

Deux (2) jours payés de calendrier consécutifs à l'occasion de son mariage, la seconde journée pouvant être prise, au choix du salarié, la veille ou le lendemain de son mariage.

Cependant, tous ces jours de congé ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances. De plus, le salarié doit fournir à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir le bureau du gérant du personnel avant de prendre ledit congé.

- 14.02 Lorsque l'établissement ferme ses portes par suite d'une tempête de neige, d'une panne d'électricité ou cas de force majeure, les salariés réguliers peuvent se prévaloir de leurs congés de maladie ou de leurs journées mobiles pour compenser les heures perdues.
- 14.03 L'Employeur considérera comme motivées les absences d'un salarié à temps partiel dues à la mortalité de parents, maladie et hospitalisation de personne à charge.
- L'Employeur convient de lui accorder, sans paie, des absences normales en de telles circonstances.
- Le salarié doit aviser le bureau du gérant du personnel de toute absence dans un délai raisonnable.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

- 15.01 L'Employeur accorde les congés de maternité, paternité et parentaux conformément à la Loi sur les normes du travail.
- 15.02 Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation. Les parties peuvent convenir de prolonger la période.

ARTICLE XVI - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.01 L'Employeur convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 16.02 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absences pour congé de maladie ou congé mobile.
- Le paiement de ces sommes se fera une (1) fois par année avec la dernière paie de l'année courante.
- 16.03 a) Lorsque le salarié régulier a complété un (1) an de service au 1^{er} janvier d'une année, il a droit, au 1^{er} janvier de chaque année, à quatre (4) jours de congé de maladie non cumulatifs par année de calendrier. Dans le cas où le salarié régulier n'a pas utilisé ses jours de congé de maladie, ses journées sont payées sur un chèque séparé de la paie normale le ou vers le 15 décembre de chaque année.

- b) Toutefois, à la demande de l'Employeur, le salarié est tenu de produire un certificat médical attestant son incapacité de travailler pour les absences de plus de deux (2) jours consécutif. Cependant, durant la période du 1^{er} décembre au 31 décembre ainsi que durant une semaine précédente ou incluant un congé férié, l'attestation médicale peut être exigée par l'Employeur pour toute absence de plus d'une (1) journée. Dans le cas de doute ou d'abus, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner à ses frais le salarié en question par un médecin de son choix.
- c) Pour fins de calcul des congés de maladie, les deux (2) jours de congé ne doivent pas excéder seize (16) heures.
- 16.04 L'Employeur se réserve le droit d'exiger à ses frais, un examen médical par un médecin de son choix pour toute absence d'un salarié.
- 16.05 Le salarié doit aviser le bureau du gérant du personnel de toute absence nécessitée par la maladie. Aucun crédit d'absence n'est versé si le bureau du personnel n'est pas avisé avant la fin de la première heure d'absence.
- 16.06 Tel que prévu par la loi, dans chaque établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant des salariés désigné par le Syndicat.
- Ce comité doit se rencontrer et faire les recommandations nécessaires.
- 16.07 Les salariés qui ont un (1) an de service au 15 janvier de chaque année, reçoivent une allocation de cent dollars (100,00 \$) par année. Cette allocation, pour l'achat de chaussures ou de bottes de sécurité, est remise aux salariés qui ont pour tâche principale la chambre froide et la charcuterie.

ARTICLE XVII - SALLE DE REPOS

- 17.01 L'Employeur convient de maintenir les salles de repos pour le bénéfice des salariés. Les salariés coopèrent avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XVIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE XIX - UNIFORMES

- 19.01 L'Employeur doit fournir et blanchir tout uniforme qu'il pourra exiger. De plus, il doit fournir, entretenir et payer toute pièce d'équipement ou de vêtements spéciaux nécessités par la nature de la tâche à accomplir.

ARTICLE XX - INVALIDITÉ DES CLAUSES

- 20.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes et sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls par suite de nouvelles législations, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés. Les parties s'engagent à renégocier les paragraphes et sous-paragraphes, articles ou clauses affectés.

ARTICLE XXI - CLAUSE GÉNÉRALE

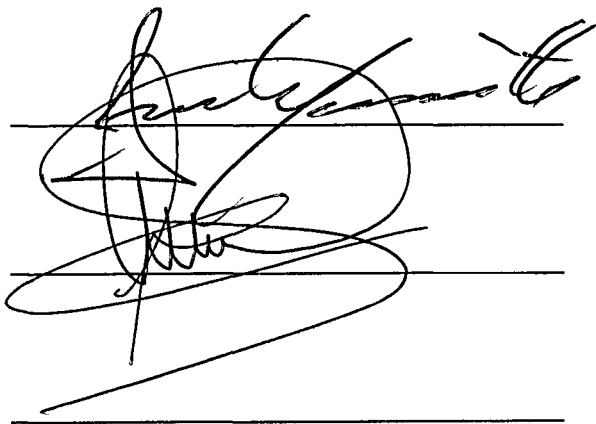
- 21.01 Après entente mutuelle, une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, du Syndicat et des délégués syndicaux, pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties, afin de discuter des questions d'intérêt commun.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

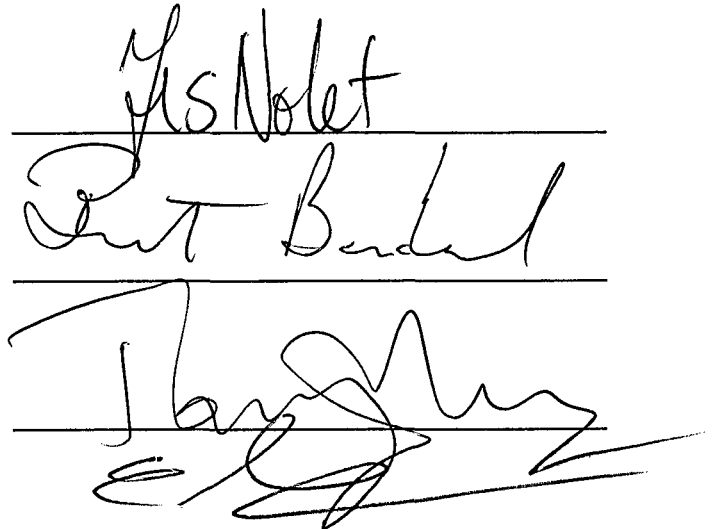
- 22.01 La présente convention entre en vigueur de la signature pour se terminer le 31 octobre 2016 inclusivement. Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de cette convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 22^e jour du mois de septembre 2011.

Boucherie W.E. Bégin inc.



Travailleurs et travailleuses unis
de l'alimentation et du commerce,
section locale 503



ANNEXE « A » - CLASSIFICATION**Premier boucher et premier charcutier**

Tout salarié qui est responsable de faire exécuter les directives des surintendants et qui répartit le travail à des employés, en plus de sa principale fonction.

Boucher et charcutier

Tout salarié qualifié dans le domaine de la boucherie et charcuterie. Il reçoit la marchandise et est préposé au service aux clients.

Apprenti

Tout salarié possédant un cours reconnu en boucherie ou charcuterie ayant moins de cinq-mille (5000) heures d'expérience, ou huit-mille (8000) heures sans cours.

Commis

Tout salarié qui est préposé au service général des clients et qui assiste les bouchers et les charcutiers.

ANNEXE « B » - ÉCHELLE DE SALAIRES

Septembre 2011	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Commis	9,66 \$	9,76 \$	9,86 \$	9,96 \$	10,04 \$	10,41 \$	10,79 \$	11,33 \$	11,88 \$	12,47 \$

Septembre 2012	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Commis	9,85 \$	9,95 \$	10,05 \$	10,15 \$	10,24 \$	10,61 \$	11,00 \$	11,55 \$	12,11 \$	12,71 \$

Septembre 2013	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Commis	10,04 \$	10,14 \$	10,25 \$	10,35 \$	10,44 \$	10,82 \$	11,22 \$	11,78 \$	12,35 \$	12,96 \$

Septembre 2014	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Commis	10,29 \$	10,39 \$	10,50 \$	10,60 \$	10,70 \$	11,09 \$	11,50 \$	12,07 \$	12,65 \$	13,28 \$

Septembre 2015	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Commis	10,54 \$	10,64 \$	10,76 \$	10,86 \$	10,96 \$	11,36 \$	11,78 \$	12,37 \$	12,96 \$	13,61 \$

Septembre 2011	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprenti	9,71 \$	9,91 \$	10,24 \$	10,68 \$	11,00 \$	11,46 \$	12,02 \$	12,62 \$	13,26 \$	13,92 \$

Septembre 2012	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprenti	9,90 \$	10,10 \$	10,44 \$	10,89 \$	11,22 \$	11,68 \$	12,26 \$	12,87 \$	13,52 \$	14,19 \$

Septembre 2013	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprenti	10,10 \$	10,30 \$	10,64 \$	11,10 \$	11,44 \$	11,91 \$	12,50 \$	13,12 \$	13,79 \$	14,47 \$

Septembre 2014	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprenti	10,30 \$	10,55 \$	10,85 \$	11,37 \$	11,72 \$	12,20 \$	12,81 \$	13,44 \$	14,13 \$	14,83 \$

Septembre 2015	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apprenti	10,55 \$	10,81 \$	11,06 \$	11,65 \$	12,01 \$	12,50 \$	13,13 \$	13,77 \$	14,48 \$	15,20 \$

Septembre 2011	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher charcuterie	11,83 \$	12,42 \$	12,71 \$	13,01 \$	13,59 \$	14,18 \$	14,66 \$	15,40 \$	16,16 \$	16,97 \$

Septembre 2012	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher charcuterie	12,06 \$	12,66 \$	12,96 \$	13,27 \$	13,86 \$	14,46 \$	14,95 \$	15,70 \$	16,48 \$	17,30 \$

Convention collective de travail
TUAC, section locale 503 - et - Boucherie W.E. Bégin inc.

Septembre 2013	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher charcuterie	12,30 \$	12,91 \$	13,21 \$	13,53 \$	14,13 \$	14,74 \$	15,24 \$	16,01 \$	16,80 \$	17,64 \$

Septembre 2014	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher charcuterie	12,60 \$	13,23 \$	13,54 \$	13,86 \$	14,48 \$	15,10 \$	15,62 \$	16,41 \$	17,22 \$	18,08 \$

Septembre 2015	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher charcuterie	12,91 \$	13,50 \$	13,87 \$	14,20 \$	14,84 \$	15,47 \$	16,01 \$	16,82 \$	17,65 \$	18,53 \$

Septembre 2011	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher 1 et charcutier 1	12,12 \$	12,54 \$	13,37 \$	13,84 \$	14,43 \$	15,02 \$	15,47 \$	16,24 \$	17,05 \$	17,90 \$

Septembre 2012	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher 1 et charcutier 1	12,36 \$	12,79 \$	13,63 \$	14,11 \$	14,71 \$	15,32 \$	15,77 \$	16,56 \$	17,39 \$	18,25 \$

Septembre 2013	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher 1 et charcutier 1	12,60 \$	13,04 \$	13,90 \$	14,39 \$	15,00 \$	15,62 \$	16,08 \$	16,89 \$	17,73 \$	18,61 \$

Convention collective de travail
TUAC, section locale 503 - et - Boucherie W.E. Bégin inc.

Septembre 2014	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher 1 et charcutier 1	12,91 \$	13,36 \$	14,24 \$	14,74 \$	15,37 \$	16,01 \$	16,48 \$	17,31 \$	18,17 \$	19,07 \$

Septembre 2015	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Boucher 1 et charcutier 1	13,23 \$	13,62 \$	14,59 \$	15,10 \$	15,75 \$	16,41 \$	16,89 \$	17,74 \$	18,62 \$	19,54 \$

Échelon 1 à 7 800 heures par échelon
Échelon 8 à 10 12 mois

Salaire minimum : Si le taux du début d'une classification devient égal ou inférieur au taux du salaire minimum, ce taux est remplacé par le taux suivant immédiatement supérieur au taux du salaire minimum.

ANNEXE « C » - CONDITIONS PARTICULIÈRES

En remplacement de la clause 16.03 de la convention collective antérieure 2008-2011, il est entendu que Monsieur [REDACTED] compte tenu de ses années de services, conserve ce qui suit :

En remplacement du paiement de la prime d'assurance groupe, l'Employeur paiera les montants suivants : protection familiale deux dollars et cinquante-deux cents (2,52 \$) par semaine [trois dollars cinquante cents (3,50 \$) - vingt-huit pour cent (28 %) avantages sociaux]. Protection célibataire un dollar quatre-vingt-dix-huit cents (1,98 \$) par semaine [deux dollars soixante-quinze cents (2,75 \$) - vingt-huit pour cent (28 %) avantages sociaux].

Le paiement de ces sommes se fera une (1) fois par année avec la dernière paie de l'année courante.