



















































































- 18.03 Les assurances seront selon le plan de l'Employeur, soit cinquante pour cent (50 %) des primes seront payées par l'Employeur et cinquante pour cent (50 %) seront payées par le salarié.
- 18.04 Des congés maladies/mobiles sont accordés aux salariés de la façon suivante :
- a) Tout salarié régulier ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année a droit à vingt (20) heures de maladie payées par année.
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, 20 doit se lire 24 heures  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, 24 doit se lire 28 heures  
À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, 28 doit se lire 32 heures
- b) Ces jours de maladie/mobiles ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent pour cent (100 %) le ou vers le 15 avril de chaque année.
- c) Le salarié à temps partiel qui du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre a travaillé mille quarante (1040) heures a droit pour l'année suivante à un pour cent (1 %) du salaire gagné de l'année précédente pour congé de maladie. La balance des congés de maladie sera payée le ou vers le 15 avril de l'année suivante s'ils n'ont pas tous été utilisés.
- 18.05 En cas de départ du salarié, les jours de congé de maladie/mobiles non utilisés sont monnayables à cent pour cent (100 %) au prorata du nombre de mois écoulés de l'année courante. Le salarié devra rembourser les jours de congé maladie/mobiles au prorata du nombre de mois écoulés de l'année courante qu'il aura anticipés.
- 18.06 En cas d'accident de travail, la journée programmée est payée.
- 18.07 Par jour de congé de maladie, il faut entendre une journée normale de huit (8) heures.

- 18.08 a) Les salariés bénéficient de ces indemnités s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, et ce, moyennant un avis à l'Employeur ou à son supérieur immédiat, communiqué dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période normale de travail.
- b) Après une absence de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus, l'Employeur peut demander un certificat ou billet médical.
- c) Dans le cas d'absence répétée, l'Employeur se réserve le droit d'exiger des pièces justificatives.
- 18.09 Le salarié régulier qui devient salarié à temps partiel peut utiliser les jours de maladie déjà accumulés alors qu'il était salarié régulier.

## **ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 19.01 Dans l'établissement, un comité conjoint de santé et de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par le Syndicat. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer au besoin et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée au Syndicat.

- a) Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.
- b) Le Syndicat accepte la responsabilité de seconder l'Employeur, dans les recommandations du comité de santé et de sécurité, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

- c) Le comité de santé et de sécurité au travail :
1. Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
  2. Étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
  3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
  4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
  5. Fait un compte rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé, aussitôt que possible, de tout accident de travail.

Le comité fait enquête sur tout accident de travail et doit faire un rapport après chaque enquête dont copie est remise dans les plus brefs délais à l'Employeur et au Syndicat.

- e) Les responsables du comité de santé et de sécurité au travail pour l'Employeur et pour le Syndicat, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter de problèmes de santé et de sécurité au travail, ainsi que de l'application des recommandations du comité de santé et de sécurité au travail.

- 19.02 L'Employeur accorde au réceptionnaire soixante-cinq dollars (65,00 \$) par année pour l'achat de souliers de sécurité.



**ARTICLE 20 SALLES DE REPOS**

20.01 L'Employeur maintient une salle de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ce local est chauffé, ventilé et maintenu dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir la propreté dans ce local.

**ARTICLE 21 UNIFORMES**

21.01 L'Employeur fournit, gratuitement, les uniformes ci-après décrits:

**Caisses, épicerie, réceptionnaire**

Deux (2) gilets et une (1) veste lors de l'embauche ou changement de costume et, par la suite, un (1) par année si requis par l'usure.

**Fruits et légumes, boulangerie, charcuterie, H.M.R.**

Deux (2) gilets, deux (2) tabliers lors de l'embauche et, ensuite, un (1) par année si requis par l'usure.

Une (1) veste lors de l'embauche et, ensuite, changée au besoin selon l'usure.

**Boucherie**

- Deux (2) gilets lors de l'embauche et, ensuite, un (1) par année si requis par l'usure ;
- Sarrau;

**ARTICLE 22 GRÈVE ET LOCK-OUT**

22.01 Pendant toute la durée de la présente convention collective, et ce, conformément aux dispositions du Code du travail, il n'y a pas de grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail.

**ARTICLE 23 NOUVELLE ORIENTATION**

23.01 Advenant une nouvelle orientation des méthodes de travail, une période raisonnable de recyclage doit être accordée à chaque salarié en place, afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

**ARTICLE 24 INVALIDITÉ DES CLAUSES**

24.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

**ARTICLE 25 GÉNÉRALITÉS**

25.01 La paie pour les congés maladie ou mobiles sera donnée sur une même paie et le paiement sera effectué en dehors de la paie régulière.

25.02 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dus sont payés à ses ayants droit.

25.03 Toute gratification ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.

**ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION**


- 26.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019.
- 26.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur, jusqu'à la ratification de la nouvelle convention.
- 26.03 Toutes les conditions de travail ou autres droits ou privilèges apparaissant aux annexes et à la convention collective ou lettre d'entente précédentes sont nuls et inexistants sauf s'ils ont été renouvelés, avec ou sans modifications, à la présente convention collective.

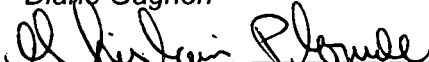
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Rivière-du-Loup, ce 24<sup>e</sup> jour du mois de février 2014.

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU  
COMMERCE, LOCAL 509**

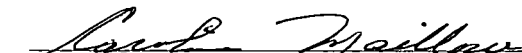
**ÉPICERIE MAILLOUX INC.**

  
Yves Dupéré

  
Diane Gagnon

  
Ghislain Plourde

\_\_\_\_\_  
Daniel Nadeau

  
Caroline Mailloux

  
Marc Pelletier

## **ANNEXE « A »**

### **DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS**

#### **EMBALLEUR**

- Préposé à l'emballage des commandes, service à l'auto et aux travaux d'entretien dans l'établissement et aide dans les départements.

#### **COMMIS**

- Caissier (caissière)
- Emballage dans les viandes, fruits et légumes
- Service à la clientèle (préposé au comptoir de fromage, charcuterie, viande ou poisson)
- Vrac
- Commis à la pâtisserie, boulangerie ou au comptoir de la courtoisie
- Commis HMR
- Épicerie
- Fruits et légumes
- Commis à la réception

#### **BOUCHER**

- Préposé à la coupe, au désossage et à l'apprêtage des viandes ainsi qu'au travail général dans le département des viandes et au service général des clients.

#### **APPRENTI-BOUCHER**

- Salarié qui débute dans le métier de boucher; après vingt-quatre (24) mois d'apprentissage, l'apprenti-boucher peut passer des tests pour devenir boucher.

**BOULANGER-PÂTISSIER****ASSISTANT-GÉRANT DE DÉPARTEMENT**

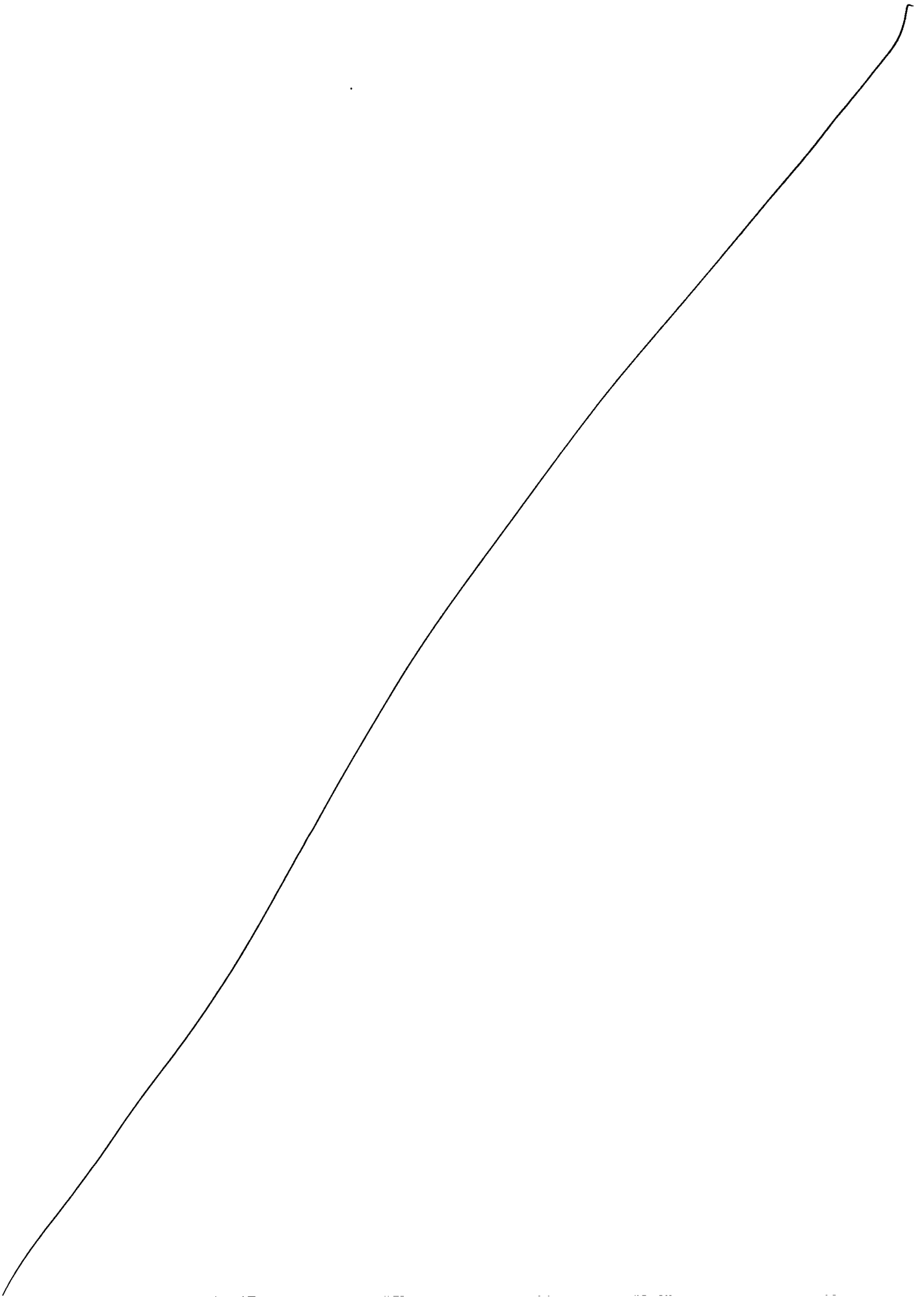
- Fruits et légumes
- Viandes et boucherie
- Épicerie
- Boulangerie
- HMR
- Service
- Charcuterie

**NOTE :**

Cette description des classifications n'est pas limitative et elle est incluse dans la convention collective à titre indicatif. Elle n'a pour but, en aucune façon, de restreindre les tâches à accomplir dans l'établissement.

**ANNEXE « B »**  
**ÉCHELLE DE SALAIRE DES SALARIÉS**  
**EFFECTIF 01-01-2014**  
**COMMIS**  
**APPRENTI-BOUCHER**  
**BOULANGER - PÂTISSIER**

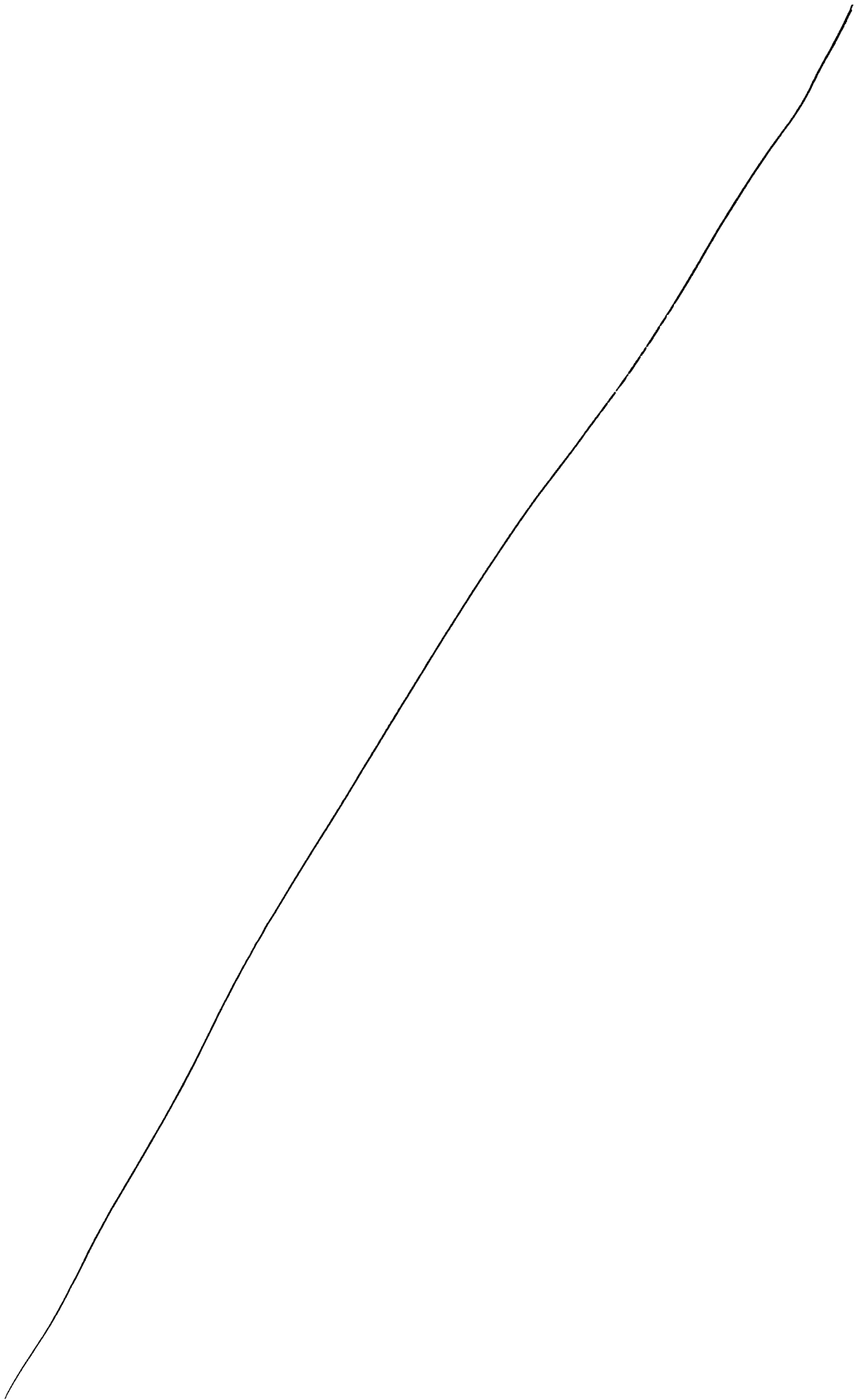
	2014-01-01	2015-01-01	2016-01-01	2017-01-01	2018-01-01	2019-01-01
Début	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$	10,15 \$
850 heures	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$	10,20 \$
850 heures	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$	10,35 \$
850 heures	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$	10,55 \$
850 heures	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$	10,70 \$
850 heures	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$	10,85 \$
850 heures	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$	11,00 \$
850 heures	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$	11,15 \$
850 heures	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$	11,25 \$
850 heures	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$	11,35 \$
850 heures	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$	11,50 \$
850 heures	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$	11,70 \$
850 heures	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$	11,90 \$
850 heures	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$	12,10 \$
850 heures	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$	12,25 \$
850 heures	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$
850 heures		12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$	12,75 \$
850 heures			13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$
850 heures				13,25 \$	13,25 \$	13,25 \$
850 heures					13,50 \$	13,50 \$
850 heures						13,75 \$



**BOUCHER**

	2014-01-01	2015-01-01	2016-01-01	2017-01-01	2018-01-01	2019-01-01
Début	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$	12,00 \$
850 heures	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$	12,15 \$
850 heures	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$	12,30 \$
850 heures	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$
850 heures	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$	12,65 \$
850 heures	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$	12,80 \$
850 heures	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13,00 \$
850 heures	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$
850 heures	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$	13,30 \$
850 heures	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$	13,45 \$
850 heures	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$	13,60 \$
850 heures	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$	13,75 \$
850 heures	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$	13,95 \$
850 heures	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$	14,10 \$
850 heures	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$
850 heures	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$	14,60 \$
850 heures		14,90 \$	14,90 \$	14,90 \$	14,90 \$	14,90 \$
850 heures			15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$
850 heures				15,50 \$	15,50 \$	15,50 \$
850 heures					15,80 \$	15,80 \$
850 heures						16,10 \$























### **Traitement des cas et des plaintes**

Lorsqu'il y a soupçon d'une telle conduite, une enquête informelle (faits allégués et mesures de redressement requises) doit être initiée rapidement par le directeur ou le propriétaire de l'établissement.

Lorsqu'une plainte est logée, une enquête formelle (faits allégués, entrevues Individuelles, opinion médicale le cas échéant, mesures de redressement requises) doit être initiée rapidement par le directeur ou le propriétaire de l'établissement. Tout harcèlement fondé entraînera des mesures appropriées pour le faire cesser sans délai ainsi que, selon les conclusions de l'enquête, d'une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **Garanties**

Chaque plainte de harcèlement en milieu de travail sera traitée avec célérité, objectivité, discrétion et équité. L'application de la présente politique ne prive le plaignant d'aucun recours prévu à la législation.

### **Conclusion**

Nous sommes persuadés que vous comprendrez l'importance de cette politique et comptons sur l'appui et l'engagement de tous afin qu'elle soit pleinement et correctement mise en œuvre.