

NO

2/218-01

NOM

Cooperative des Louvainmattens de
Fermat.

212/8-01

31 NOV -6 10 38

GENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 01 25
M.T.M.S.R.

CONVENTION ENTRE

LA COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE FERMONT

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE LOCAL 5778

1.01 L'employeur reconnaît le statut de son personnel...
1.02 La Compagnie des Consommateurs de Fermont...

1.03 Tous les salariés au sein du Corps de Travail, sauf les employés de l'usine...

1.04 La Compagnie des Consommateurs de Fermont...
1.05 Fermont, Que.

1.06 En son sein, le personnel reconnaît que le droit de déléguer...
1.07 Les salariés reconnaitront collectivement à l'employeur...
1.08 L'employeur, dans l'exercice de ce droit, s'engage à respecter les conditions de la présente convention.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention entre l'employeur et le syndicat a pour but:
- a) de favoriser des relations ordonnées entre les parties;
 - b) d'établir une procédure en vue d'un règlement prompt et équitable des griefs;
 - c) d'énoncer clairement les taux de salaire, la durée du travail et les autres conditions de travail que les parties s'engagent à respecter;
 - d) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun.
- 1.02 L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut donner lieu à aucun congédiement, mise à pied ou autre sanction. De plus, l'activité syndicale légale d'un salarié, sa participation active au mouvement syndical ou l'activité légale qu'il déploie en tant que dirigeant ou membre, ne peuvent être cause de renvoie, de préjudice, d'hostilité ou de parti-pris contre ledit salarié. L'employeur s'engage à n'exercer aucune pression directe ou indirecte sur un salarié en vue de le dissocier d'une activité syndicale légale.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 17 mai 1976 et qui se lit comme suit:
- La Coopérative des Consommateurs de Fermont
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les employés de bureau"
- de: La Coopérative des Consommateurs de Fermont
250 Le Carrefour
C.P. 130
Fermont, Qué.
GOG IJO
- 2.02 De son côté, le syndicat reconnaît que le droit de diriger, sous tous ses aspects le service dont font parti les salariés, appartient exclusivement à l'employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

2.03

Sans restreindre la généralité du paragraphe 2.02 ci-haut le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement qui ne vient pas en contravention avec les dispositions de la présente convention.

Cependant, lors de l'adoption, de la modification ou de l'abrogation d'un règlement d'ordre général qui comporterait l'application de mesures disciplinaires, l'employeur convient que préalablement à l'entrée en vigueur d'un tel règlement, copie de celui-ci sera envoyé au syndicat et il y aura rencontre entre le syndicat et l'employeur pour discuter de ce règlement.

ARTICLE 3

JURIDICTION

3.01

La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise selon la disposition du Code du Travail du Québec; sauf les employés qui sont automatiquement exclus: les étudiants, les cadres, les gérants de département les chef-caissières et les employés de bureau.

ARTICLE 4

DEFINITIONS

4.01

Pour les fins d'application de la présente convention, les expressions: l'employé, les employés, tout employé et un employé signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

a) Employé régulier à plein temps:

Tout employé qui travaille plus de vingt-cinq (25) heures par semaine pendant huit (8) périodes de paye, sera considéré comme un employé permanent.

b) Employé régulier à temps partiel:

Tout employé qui travaille moins de vingt-cinq (25) heures par semaine sera considéré comme un employé à temps partiel.

Advenant qu'un poste permanent devienne vacant, l'employé à temps partiel aura la préférence pour remplir cette fonction.

c) Employé à l'essai:

Tout employé qui compte moins de huit (8) semaines de service continu auprès de l'employeur; cet employé n'a pas le droit à la procédure de grief en cas de congédiement. Cet employé n'aura droit aux bénéfices marginaux qu'après avoir acquis l'ancienneté et à partir de la fin de la période de probation.

ARTICLE 5

REGIME SYNDICAL

- 5.01 Après avoir reçu de l'employé une autorisation à cette fin, la compagnie s'engage à déduire à chaque période de paye, de la paye de chaque employé régi par cette convention, à l'emploi de la compagnie depuis sept (7) jours son équivalent à la cotisation syndicale et à remettre le total de cette déduction par chèque, chaque mois, dans les quinze (15) jours de la perception finale dans un mois donné, à la personne désignée par le syndicat à cette fin.
- 5.02 Comme condition du maintien de leur emploi, les employés doivent signer la formule d'autorisation prévue au paragraphe 5.03. Les nouveaux employés devront signer cette formule à leur embauchage; dans ce dernier cas, la retenue commencera avec la période de déduction suivante.
- 5.03 Je soussigné, _____ autorise mon employeur à déduire de mon salaire le montant de la cotisation du syndicat tel que spécifié dans sa constitution.
- Cette autorisation sera valide pour la durée de la présente convention collective de travail, de tout renouvellement ou modification de cette convention. Je renonce à l'avance par les présentes à tous recours en dommage ou d'autres natures contre l'employeur en raison des déductions et paiements qu'il aura fait durant la durée de la présente convention ou son renouvellement ou sa modification.
- 5.04 Les dispositions relatives aux déductions syndicales seront applicables sur réception par l'employeur d'un avis écrit du syndicat, indiquant la portion de la cotisation mensuelle régulière à déduire de la paie de tout salarié.
- 5.05 Tout changement au montant de la cotisation syndicale deviendra effectif après trente (30) jours d'avis par le syndicat à l'employeur.
- 5.06 L'employeur s'engage à fournir dans les trente jours (30) de la signature de la présente convention et, par la suite le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétaire du syndicat, la liste complète des salariés comprenant leur nom, prénom, leur traitement, la fonction assignée, le service, le nombre d'heure de travail par semaine, leur adresse domiciliaire, leur date d'entrée en service et leur ancienneté.
- En cas d'erreur, le salarié doit en demander la correction dans un délai de trente (30) jours de l'envoi de la liste. S'il y a un désaccord, le salarié soumet son cas selon le mode de règlement des griefs prévu à la convention

ARTICLE 6

AFFAIRES SYNDICALES

6.01

Moyennant un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables, indiquant le nom des employés et la nature de l'absence requise à la demande du syndicat, la compagnie en l'égard cependant aux exigences et aux nécessités d'exploitation de son commerce accordera aux employés désignés par le syndicat un congé sans solde qui à chaque occasion ne devra pas dépasser cinq (5) jours ouvrables consécutifs, afin de permettre d'assister à des congrès, journées d'étude ou autres activités syndicales similaires.

Pas plus de deux (2) employés à la fois ne pourront bénéficier des dispositions du premier alinéa de l'article 6.01.

Le total des congés accordés en vertu de cet article, n'excèdera pas trente (30) jours pour l'ensemble des employés, et ce pour la durée de la présente convention.

L'alinéa précédant ne s'appliquera pas lorsque des congés seront accordés pour assister aux séances de négociation et de conciliation nécessaire au renouvellement de la convention collective.

Dans l'éventualité où la durée de l'absence requise au premier alinéa dépasserait cinq (5) jours ouvrables, le syndicat pourra en faire la demande à l'employeur; telle permission ne sera refusé arbitrairement.

6.02

Le syndicat a le droit d'afficher ses avis d'assemblée et tout autre avis syndical sur les tableaux installés dans les établissements de la compagnie à cette fin

6.03

Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu pendant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de l'employeur, qui ne doit pas la lui refuser sans motifs raisonnables, un membre du comité des griefs pourra faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail, sans perte de salaire régulier.

ARTICLE 7

ANCIENNETE

7.01

Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service de tout employé pour l'employeur depuis la dernière date d'entrée en service.

7.02

L'ancienneté est reconnu dès que l'employé a complété sa période d'essai et elle est alors rétroactive au premier jour d'emploi.

7.03

Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi.
- b) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante et que cette décision n'est pas renversée ou modifiée par les parties ou par décision d'un arbitre.
- c) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis de rappel qui lui a été adressé par la compagnie à sa dernière adresse connue, par courrier recommandé.
- d) après avoir été mis à pied pour manque de travail, lorsqu'il n'est pas rappelé au travail dans les dix-huit (18) mois suivant sa mise à pied.
- e) si, par maladie ou accident autre qu'un accident de travail, il est absent de son travail pour une période consecutive de plus de dix-huit (18) mois.
- f) lorsqu'il prend sa retraite.

La compagnie doit transmettre au syndicat par courrier recommandé, une copie de tout avis donné par elle en vertu du paragraphe (c) de l'article 7.03

7.04

Un employé appelé par l'employeur à remplir une fonction excluse de l'unité de négociation, conservera pendant un an de la date de sa promotion à cette fonction, l'ancienneté accumulée antérieurement.

En cas de retour à une fonction incluse dans l'unité d'accréditation, cet employé bénéficiera de l'alinéa précédent, en autant qu'il se conforme aux dispositions de la présente convention à son retour.

ARTICLE 8 POSTES VACANTS MISE A PIEDS REEMBAUCHAGES:

8.01

Définitions:

Pour les fins d'application de l'article 8, l'expression suivante signifie:

Promotion: le passage d'un employé d'une occupation à une autre occupation comportant un taux de salaire supérieur.

8.02

Promotion aux postes vacants:

A) Sous réserve de l'article 8.03, dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente que la compagnie désire combler, il s'engage à afficher ce poste pendant

cing (5) jours ouvrables sur le tableau dont il est question à l'article 8.02

B) Les employés intéressés, doivent poser leur candidature par écrit dans le délai prévu au paragraphe précédent en l'adressant à la compagnie sur la formule prévue à cette fin. Lors de la réception d'une telle demande, la compagnie en remet une copie à l'employé concerné.

C) La compagnie choisit parmi les employés ayant soumis leur candidature, celui qui a la compétence pour remplir avec efficacité les exigences normales de la tâche.

a compétence relativement égale entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra.

D) La compagnie pourra confirmer l'employé dans son poste ou le retourner dans le poste qu'il occupait antérieurement advenant qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Tout candidat, en dedans de trente (30) jours dans son nouveau poste, peut choisir de retourner au poste qu'il occupait antérieurement.

E) A défaut de pouvoir combler, l'employeur pourra procéder au recrutement par voie d'embauchage.

8.03 La compagnie pourra en tout temps sans discrimination et non arbitrairement, transférer un employé d'un poste à un autre à l'intérieur d'une même occupation ou d'un poste à un autre à l'intérieur de deux (2) occupations différentes mais dont le taux de salaire prévu à l'article 12 est équivalent.

8.04 De façon temporaire, la compagnie pourra assigner un employé à une autre occupation régulière pour une période d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas de maladie, accident, congé syndical ou autre absence autorisée d'un délai plus long, cette assignation pourra être prolongée.

8.05 Réduction du personnel

Dans le cas de réduction de personnel, les règles suivantes s'appliquent:

a) l'employé affecté par la réduction de personnel pourra à son choix, être mis à pied conformément aux dispositions de l'article 8, ou déplacer un employé dans son occupation ayant moins d'ancienneté et comportant un taux de salaire égal ou inférieur, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'occupation de l'employé qu'il déplace.

8.05 (suite) L'employé devra notifier par écrit l'employeur de son choix au plus tard quarante-huit (48) heures après avoir été averti qu'il était affecté par une réduction de personnel, à défaut, il sera considéré comme ayant décidé d'être mis à pied.

b) L'employé ainsi déplacé aura les mêmes droits aux mêmes conditions et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'un employé ne puisse, selon les règles susdites, déplacer un autre employé auquel cas, il sera mis à pied et son nom placé sur la liste de rappel.

c) L'employé ainsi déplacé reçoit le salaire affecté à l'occupation de l'employé qu'il déplace.

8.06 Rappel au travail des employés

Dans le cas d'un poste régulier devenu vacant de façon permanente et que la compagnie désire combler, elle devra le faire suivant la procédure prévue à l'article 8.02. S'il reste de telles occupations vacantes, que les employés réguliers déjà au travail ne peuvent remplir ou n'offrent pas de remplir selon ladite procédure, la compagnie devra y appeler selon leur ancienneté, les employés réguliers mis à pied avant d'embaucher des personnes qui n'ont pas d'ancienneté. Les employés ainsi rappelés devront cependant pouvoir remplir les exigences normales de l'une ou l'autre des occupations ainsi restantes.

8.07 Un employé dûment rappelé par l'employeur, devra revenir au travail dans les quinze (15) jours de calendrier de ce rappel, à défaut de quoi, il sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi, sauf s'il ne peut le faire à cause de maladie, d'accident ou par suite de circonstance indépendante de sa volonté. L'employé devra en informer sans délai la compagnie, qui pourra lui exiger une preuve à sa satisfaction de son état de santé.

8.08 Nonobstant toute disposition contraire contenue aux présentes, un employé ayant des droits d'ancienneté dans l'unité de négociation, qui est absent au travail pour cause de maladie ou d'accident, ou de congé autorisé ou de suspension disciplinaire, est considéré comme titulaire de son occupation, sujet cependant à l'article 7.03

Cependant, si durant la période d'absence, des changements dans le personnel sont intervenus par la suite de l'application du présent article 8 et qu'il n'y ait dans son occupation au moment de son retour au travail aucun titulaire ayant moins d'ancienneté que lui, l'employé qui a été absent est considéré comme ayant été déplacé.

8.08 (suite) Le nom de l'employé régulier est maintenant sur la liste de rappel pendant une période de dix-huit (18) mois, sauf si pendant cette période il perd ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 7.03

8.09 Avis de mise à pied

L'employeur convient, à moins de circonstances incontrôlables de donner à un employé régulier, un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied. Copie de cet avis est transmise au syndicat.

8.10 Rétrogradation

L'employé régulier qui est devenu incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, pourra demander par écrit à la compagnie de passer à une occupation comportant un taux de salaire inférieur. La compagnie pourra affecter un tel employé dans tout poste vacant, sans affichage et avant une demande de transfert.

8.11 Sauf pour entraîner des nouveaux employés ou pour remplacer un employé pendant sa période de repas, ou dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque le service à la clientèle l'exige et lors du déchargement des vannes, les employés de l'employeurs non régis par la convention collective ne doivent pas exécuter un travail normalement fait par des employés régis par la présente convention.

Dans le cas où un employé se croit lésé par l'application du premier paragraphe de cet article, il pourra formuler un grief et l'arbitre, s'il en vient à la conclusion que le grief de l'employé concerné est fondé, aura le pouvoir d'abjurer la compensation monétaire adéquate dans les circonstances, mais qui en aucun cas, ne devra dépasser le salaire perdu par cet employé.

ARTICLE 9

CONTRAT A FORFAIT

9.01

a) La compagnie ne peut, au préjudice des employés qui à la date de la présente convention ont des droits acquis d'ancienneté, faire exécuter par des personnes autres que ces employés, des travaux qui sont ordinairement exécutés par des employés de la compagnie..

b) Le sous-paragraphe ci-dessus ne s'applique pas:

1- aux travaux que la compagnie ne croit pas être en mesure de faire exécuter à sa satisfaction par ses employés;

11) aux travaux que la compagnie ne dispose pas à son avis de l'équipement nécessaire;

(suite)
9.01 lll) aux travaux qui seraient dans l'intérêt de la compagnie, à son avis, de faire exécuter pas des personnes autres que des employés de la compagnie.

c) La décision de la compagnie en vertu du sous-paragraphe (b) ci-dessus, pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, le syndicat devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable et est discriminatoire à l'égard d'un ou plusieurs employés réguliers.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES.

10.01 Toute mesure disciplinaire imposée à un employé doit lui être confirmée avec diligence par écrit, en indiquant les motifs de cette mesure. Une copie de cet avis doit être en même temps transmise au syndicat. Dans le cas d'un acte pouvant entraîner un congédiement immédiat, l'avis indiquant les motifs de ce congédiement sera transmis à l'employé avec copie au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de ce congédiement.

10.02 Tout employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure légale de grief, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

10.03 Une réprimande écrite au dossier d'une employé est automatiquement annulée après douze (12) mois, si dans l'année qui suit une réprimande donnée, aucune autre de même nature n'a été portée au dossier.

10.04 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat pourra exiger d'être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec un représentant de l'employeur. Si un représentant syndical n'est pas disponible pour accompagner l'employé qui en aura fait la demande, une telle rencontre sera reportée à une date ultérieure.

ARTICLE 11 SEMAINE DE TRAVAIL- HEURE DE TRAVAIL

11.01 Le mot "semaine" employé dans le présent article désigne une période de paye de sept (7) jours, soit du lundi au dimanche inclusivement.

11.02 La semaine régulière et normale des employés de la Coop sera de quarante (40) heures réparties en six (6) jours de travail, soit du lundi au samedi.

11.03 Les heures de travail énumérées à l'article 11 de la présente convention ne doivent en aucune façon être interprétées comme des heures garanties de travail, par jour, par semaine.

11.04 Les horaires hebdomadaires de travail des employés réguliers seront affichés au plus tard le vendredi de la semaine précédente et aucun changement n'y sera apporté à la seule fin d'éviter de payer le taux du temps supplémentaire. S'il est nécessaire par la suite de changer l'horaire d'un employé régulier, sans lui avoir donné une avis d'au moins vingt-quatre (24) heures du début de l'horaire modifié, il sera rémunéré au taux d'une fois et demi son taux régulier pour les heures travaillées sur le premier poste du nouvel horaire.

ARTICLE 12 SALAIRES

12.01	<u>Occupation:</u>	<u>Taux de salaire:</u>	
	Boucher	1981= \$9.74	1982= \$10.49
	Apprenti boucher	\$8.35	\$ 9.10
	Préposé au comptoir	\$6.96	\$ 7.71
	Caissière:	\$6.41	\$ 7.16

12.02 Si une nouvelle occupation régie par la présente convention est établie pendant la durée de la convention, les parties conviennent de se rencontrer et de tenter de s'entendre sur le taux de salaire à être versé à une telle occupation. A défaut d'entente, l'employeur fixe le taux qu'il considère approprié et le syndicat peut formuler un grief conformément à la procédure de l'article 20.

12.03 Tout employé assigné temporairement à une occupation dont le taux de salaire est plus élevé que le sien, reçoit le taux de l'occupation le plus élevé pour le temps qu'il aura travaillé ainsi dans cette occupation.

12.04 Tout employé assigné temporairement à une occupation dont le taux de salaire est moins élevé que le sien, continue d'être payé au taux de salaire de son occupation régulière.

12.05 Le déplacement ou le transfert d'un employé d'une occupation à une autre, en conséquence de l'application de l'article 8, ne constitue pas pour les fins de la présente convention, une assignation temporaire.

ARTICLE 13 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

13.01 Toute heure de travail effectuée en dehors ou en plus des heures régulières de travail et de la semaine régulière de travail telles que définies à l'article 12, est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée comme tel.

- 13.02 Toute heure de travail en temps supplémentaire, telle que définie à l'article 13.01 est rémunérée au taux régulier de l'occupation majoré de cinquante pour cent (50%).
- 13.03 Le travail supplémentaire sera offert aussi équitablement que possible aux différents employés de la même occupation. Si les employés demandés ne sont pas disponibles, les plus jeunes en ancienneté devront exécuter le travail requis en temps supplémentaire, et cela à tour de rôle.
- Dans le cas où un employé se croit lésé par l'application du premier paragraphe de cet article, il pourra formuler un grief et l'arbitre, s'il vient à la conclusion que le grief de l'employé concerné est fondé, aura le pouvoir d'abjurer la compensation monétaire adéquate dans les circonstances, mais qui en aucun cas ne devra dépasser le salaire perdu par cet employé.
- 13.04 Tout employé rappelé de chez lui pour travailler en dehors de ses heures normales, a le droit à un minimum de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire, s'il travaille moins de deux (2) heures, à minimum de quatre (4) heures s'il travaille deux (2) heures ou plus.

ARTICLE 14

JOURS FERIES:

- 14.01 Les employés réguliers bénéficient des jours fériés suivants:
- Lundi de Pâques
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - 1er lundi du mois d'août
 - Fête du Travail
 - Jour d'Action de Grâce
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
- 14.02 Pour avoir droit à son salaire pour les jours fériés, l'employé régulier à temps plein doit être au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour de la fête à moins qu'il ne soit absent:
- a) pour cause de maladie ou d'accident, pour une période inférieure à quinze (15) jours. L'employé devra fournir un certificat médical sur demande de l'employeur;
 - b) par suite d'une absence autorisée par la présente convention;
 - c) par suite de circonstances et de faits indépendants de sa volonté.

- 14.03 Pour les employés réguliers à temps plein qui travaillent un des jours mentionnés à l'article 14.01, le tout conformément à leur cédule de travail décrite à l'article 11, les jours précités seront rémunérés à taux et demi, et de plus l'employé aura droit au paiement de sa fête.
- 14.04 Si par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, l'une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions du présent article s'appliquent au jour indiqué dans la proclamation.

ARTICLE 15 VACANCES:

- 15.01 Les vacances seront accordées durant le cours de l'année. Peu après le 1er mars de chaque année civile, chaque employé y ayant droit, sera requis d'indiquer la période durant laquelle il désire prendre ses vacances. Les vacances seront accordées au temps préféré par les employés (les employés ayant le plus d'ancienneté d'unité, auront la préférence). Mais le droit décisif de fixer la période de vacances et de la changer est du ressort exclusif de la gérance, afin d'assurer l'ordre dans les opérations de la COOP.
- 15.02 Pour avoir droit à ses vacances, un employé doit avoir un an ou plus de service continu et doit avoir travaillé durant l'année courante, à la suite de la date d'anniversaire de son emploi, sauf si cette date tombe un jour où l'employé est absent de son travail en raison de maladie, d'un accident indemnisable ou un jour de congé prévu à l'horaire régulier. Année d'anniversaire signifie l'année commençant avec la date d'embauchage et d'année en année par la suite.
- 15.03 A partir de la date de la signature de la présente convention, un employé qui a droit et qui a accumulé les années de service continu indiquées au tableau suivant pendant la durée de la présente convention, recevra durant chaque année d'anniversaire, une vacance correspondant aux années de service continu comme suit:

<u>Années de service:</u>	<u>Jours consécutifs de vacance par année:</u>
Après 1 an	18
Après 2 ans	23
Après 3 ans	28

- 15.04 A partir de la date de la signature de la présente convention, la paye de vacance sera calculée en multipliant le facteur approprié tel qu'inscrit ci-après, par le montant total des

15.04

(suite)

gains de l'employé au cours de la dernière année civile précédant ses vacances. La paye pour vacance prise après un an de service sera calculés en multipliant le facteur approprié par le montant total des gains de l'employé pour sa première année anniversaire.

Années de service:

Facteur pour paye de vacance:

Après 1 an	5.0%
Après 2 ans	6.0%
Après 3 ans	7.0%

15.05

Les employés qui ont moins d'une année de service continu, recevront au moment où ils interrompent leur service continu, 4% de leur revenu total depuis la date de leur embauchage. Les employés ayant plus d'un an de service continu, recevront 4% de leur revenu total depuis la fin de la période de paye la plus proche de leur dernière date d'anniversaire, en plus de la paye de vacances à laquelle ils pourraient avoir droit en vertu de l'article 14.04.

ARTICLE 16

CONGES SPECIAUX:

16.01

Tout employé régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:

a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours à compter de la date du décès si ces derniers sont des jours pendant lesquels l'employé aurait été au travail;

b) à l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur: trois (3) jours à compter de la date du décès si ces derniers sont des jours pendant lesquels l'employé aurait été au travail.

c) à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour si ce dernier est un jour pendant lequel l'employé aurait été au travail.

L'employeur se réserve le droit d'exiger une preuve justificative de la présence aux funérailles, s'il juge cela nécessaire.

16.02

CONGES DE MATERNITE:

A) En cas de maternité, l'employée obtient sur demande présentée au moins vingt-et-un (21) jours avant, un congé spécial sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement

16.02

(suite)

son occupation et lui donne droit après la naissance de son enfant, de reprendre l'occupation qu'elle détenait.

B) Le congé est accordé aux conditions suivantes:

1- pour pouvoir quitter son occupation avant la fin du sixième (6ième) mois de sa grossesse, l'employée devra fournir à l'employeur, la recommandation écrite de son médecin spécifiant la date présumée de son accouchement. Elle pourra néanmoins quitter son occupation à la fin de son sixième (6ième) mois, et dans tous les cas devra quitter son occupation le plus tard à la fin de son septième (7ième) mois de sa grossesse.

2- pour pouvoir reprendre son occupation, l'employée devra de nouveau présenter un certificat de son médecin attestant qu'elle est rétablie. Dans tous les cas, elle devra revenir au travail entre la quatorzième (14ième) et la seizième (16ième) semaine après l'accouchement, sauf s'il y a certificat médical contraire;

3- l'employeur se réserve le droit de faire examiner l'employée par le médecin désigné par lui. Les honoraires de ce médecin sont à la charge de l'employeur;

4- pendant son congé-maternité, l'employée demeure à l'emploi de l'employeur.

C) Pendant ce congé, l'employée a droit d'utiliser ses vacances prévues à l'article 16.

L'employée ayant bénéficié d'un congé de maternité, pourra à la fin de celui-ci, réintégrer son ancienne fonction si elle est en état de remplir celle-ci, et s'il y a du travail disponible; le tout, sujet aux dispositions de l'article 8 de la présente convention.

ARTICLE 17

ASSURANCE COLLECTIVE:

17.01

Les employés réguliers à temps plein bénéficient d'un régime d'assurance collective dont les modalités générales sont décrites à l'annexe "B".

Toutes les conditions et termes particuliers gouvernant ce régime, sont convenus dans la police maîtresse de ce régime.

17.02

Dans les trente jours (30), de la signature du mémoire d'entente, un comité composé de deux (2) membres désignés par l'employeur et de deux (2) représentants des employés sera formé pour surveiller l'application du régime d'assurances collectives et faire par écrit les recommandations appropriées pour les modifications à y apporter dans l'avenir.

- 17.03 Tous les employés admissibles doivent adhérer au régime d'assurances collectives.
Nonobstant le paragraphe précédent, les employés admissibles qui bénéficient d'un autre régime d'assurances collectives auprès d'un second employeur, ne pourront en aucun temps adhérer au présent régime.
- 17.04 Toute ristourne versée par un assureur devra, après recommandation unanime du comité mentionné à l'article 17.02, servir à améliorer les bénéfices du paln.
- 17.05 Le paiement de la prime d'assurance collective est à la responsabilité de l'employeur.
- 17.06 Les polices émises en vertu du paln d'assurances collectives devront l'être au nom de l'employeur et du syndicat.

ARTICLE 18 SECURITE SANTE:

- 18.01 A) L'employeur verra à prendre les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la snaté des employés durant les heures de travail.
- B) L'employeur reconnait le comité de sécurité du syndicat qui aura pour but d'étudier et de faire des recommandations à la compagnie relativement à la promotion de la sécurité et l'hygiène des employés au travail.
- C) Dans les cas où une enquête est nécessaire pour établir les causes d'un accident de travail ou de les prévenir, l'employeur demandera la présence d'un officier du syndicat.

ARTICLE 19 GREVES ET LOCK OUT:

- 19.01 Toute grève, ralentissement de travail, journées d'étude sont interdits pendant la durée de la présente convention collective et après son expiration, tant et aussi longtemps que le droit de grève n'a pas été acquis en vertu de l'article 46 du Code du Travail. Il en est de même de tout lock out.
- Ni le syndicat, ni aucune personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront une grève, journée d'étude ou un ralentissement de travail par des employés, non plus qu'une ligne de piquetage aux abords des établissements de l'employeur pendant la durée de la convention collective et tant et aussi longtemps que le droit de grève n'aura pas été acquis en vertu de l'article 46 du Code du Travail.

ARTICLE 20 PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS, DES
MESCONTENTES ET D'ARBITRAGES/

- 20.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai, tout grief, mésentente, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.
- 20.02 Dans la présente convention, le terme grief est défini comme suit:
tout différent relatif aux conditions de travail prévues à la présente convention collective, à l'interprétation, à l'application ou à la violation de celle-ci.
- 20.03 Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis par écrit au gérant de l'établissement par un représentant du syndicat ou par le ou les employé(s) concerné(s), dans les dix (10) jours de calendrier suivant la date à laquelle la cause de ce grief a pris naissance.
Le gérant de l'établissement doit faire parvenir sa décision par écrit au syndicat, avec copie à l'employé concerné, dans les dix (10) jours de calendrier suivant.
- 20.04 Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le gérant de l'établissement ou si une réponse n'est pas fournie dans le délai de dix (10) jours de calendrier prévu à l'article 20.03, le grief devra être soumis par écrit par le syndicat ou l'employé concerné dans les dix (10) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu à l'article 20.03, au conseil d'administration de la Coop.
Le conseil d'administration de la coop rendra une décision écrite dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la soumission du grief.
- 20.05 Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans le délai stipulé à l'article 20.04, ou si aucune entente n'intervient dans ce délai, le syndicat ou l'employé concerné doit dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'expiration de ce délai, aviser l'employeur par écrit qu'il entend soumettre le grief à l'arbitrage. Le grief est alors soumis à un arbitre.
Les arbitres suivants seront choisis à tour de rôle:
René Lippé
Claude Lauzon
- 20.06 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. L'arbitre aura le pouvoir de modifier une mesure disciplinaire imposée par l'employeur. Dans le cas d'un congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de le maintenir, de le réduire ou même de l'annuler

- 20.07 L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention et pour adjuger toutes compensations qu'il jugera équitables. Aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire perdu, compte tenu de ce que l'employé a pu gagner ailleurs.
- 20.08 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle devra être appliquée dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier de la communication aux parties.
- 20.09 Tous les délais contenus dans l'article 20 doivent être strictement observés par la partie formulant le grief. Faute de quoi, le grief est nul et non avenue. Cependant, les parties peuvent par entente mutuelle modifier les délais ci-dessus mentionnés.
- 20.10 Aucune procédure faite en vertu de la présente convention ne doit être considérée comme nulle et non avenue ou rejetée pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- 20.11 L'employeur pourra soumettre au syndicat un grief relatif à l'interprétation, à l'application ou à la violation de la convention collective. Le grief devra être présenté conformément aux dispositions des articles 20.04 et 20.05. Les autres paragraphes de l'article 20, s'appliquent également au règlement de ce grief.
- Le syndicat pourra également se prévaloir de la procédure prévue au paragraphe précédent pour soulever un grief relatif à l'interprétation, à l'application ou à la violation de la convention collective.
- 20.12 Les rétrogradations, les suspensions, le congédiement ou l'imposition d'une réprimande ou d'une sanction disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief arbitral.
- 20.13 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à part égale par l'employeur et le syndicat. Les autres frais sont la charge respective des parties.
- 20.14 Un employé qui présente un grief, ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par l'employeur.
- 20.15 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de grief, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les employé (s) en cause ainsi que par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 21

21.01 L'employé poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon lorsqu'il termine son travail pour prendre son dîner et à la fin de sa journée de travail.

21.02 A) L'employé aura le droit de s'absenter de son poste pour une pause payée de quinze (15) minutes vers le milieu de sa première demi-journée de travail. Une seconde pause payée de quinze (15) minutes lui sera accordée durant sa deuxième demi-journée de travail.

B) L'employé travaillant sur l'heure de repas ou plus de deux (2) heures en temps supplémentaire après sa journée normale de travail, aura un repas fourni gratuitement.

21.03 AVIS:

Tout avis requis par la présente convention ou que l'une des parties désire donner à l'autre, doit être adressé par courrier recommandé, port payé, aux adresses suivantes:

Employeur:

La Coopérative des Consommateurs de Fermont
250 Le Carrefour
C.P. 130
Fermont, Qué. GOG IJO

Syndicat:

Les Métallurgistes Unis d'Amérique
C.P. 307
Fermont, Qué. GOG IJO

21.04 Congés spéciaux sans soldes:

Sur demande écrite à son supérieur, expliquant les raisons et la longueur d'un congé demandé, une permission d'absence sans solde peut être accordée. Telle demande ne doit pas être refusée arbitrairement, mais seul l'employeur aura le droit d'accorder un tel congé et d'en déterminer la longueur.

L'employé absent en raison d'un congé sans solde, conformément aux disposition du premier alinéa, ne bénéficiera d'aucune disposition de la présente convention et seul son ancienneté continuera à s'accumuler.

Il est cependant interdit à l'employé de prendre un autre travail pendant un tel congé.

ARTICLE 22

ALLOCATION NORDIQUE:

22.01

Tout employé à plein temps et dont la principale source de revenu provient du travail qu'il effectue pour la Coopérative des Consommateurs de Fermont, conformément aux dispositions de la présente convention, recevra mensuellement une allocation nordique de \$125.00

Le paiement de l'allocation nordique est subordonné aux conditions ci-après énumérées:

1- Pour pouvoir bénéficier du paiement de l'allocation nordique, l'employé éligible doit effectivement avoir travaillé plus de cinq (5) jours ouvrables, être en vacance ou être en congé autorisé conformément à l'article 6 durant le mois concerné.

Une vacance prise après une mise à pied ou en conformité avec l'article 16.02 de la convention, n'est pas considérée comme une vacance pour fins de paiement de l'allocation nordique.

2- L'allocation nordique n'est pas considéré comme un gain lorsqu'il s'agit de calcul de la paie de vacance.

3- Le paiement de l'allocation nordique sera fait au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois, pour le mois précédent.

ARTICLE 23

SERVICES ESSENTIELS:

23.01

Advenant la cessation des opérations par suite d'une cause quelconque, les parties conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour limiter les pertes des denrées périssables de l'employeur.

Différents employés désignés par l'employeur, devront rester en fonction durant la période nécessaire pour effectuer le travail requis par l'employeur, pour protéger et mettre aux endroits adéquats, les denrées périssables.

ARTICLE 24

BILLETS D'AVION:

24.01

Tout employé régulier à temps plein, a droit à chaque année civile:

a) s'il a moins d'un an d'ancienneté durant cette année civile, à un billet d'avion,

Wabush-Sept-Iles

Sept-Iles-Wabush

b) s'il acquiert un an d'ancienneté au cours de l'année civile, à deux billets d'avion en classe économique,

Wabuhs-Sept-Iles

Sept-Iles-Wabush

24.01 (suite)

c) si l'employé ou son conjoint ne bénéficie pas de transport payé ailleurs, le bénéfice décrit en a) et b) de cet article, s'appliquera aussi à sa famille.

ARTICLE 25 DUREE DE LA CONVENTION:

25.01 La présente convention entrera en vigueur le 1 janvier 1981 et se terminera le 31 décembre 1983.

ANNEXE "B"

A) Assurance-vie

<u>vie</u>	<u>D.A.M.</u>
\$14,000.00	\$17,000.00

B) Indemnité hebdomadaire: $66 \frac{2}{3}$ du salaire hebdomadaire
semaine de 40 heures.

Maximum \$215.00 (1-7-52)

S.S.Q. premier payeur.

C) Garantie assurance accident-maladie

a- Chambre d'hôpital		\$12.00
b- Médicament:		80%
franchise (\$15.00)		
c- Chiropraticien	visite	\$7.00
	Rayon X	\$20.00
	Maximum	\$250.00

EN FOI DE QUOI LES PARTIES CONTRACTANTES ONT DUMENT SI-
GNE CE 12 JANVIER 1981 A FERMONT PROVINCE DE QUEBEC.

LA COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS
DE FERMONT

Joel Proulx
Joel Proulx, président

H. Paul Côté
H. Paul Côté, vice-président

Albert Anger
Albert Anger, gérant

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
LOCAL 5778

Yvan Giard
Yvan Giard, représentant régional

Herby Berube
Herby Berube, président

Robert Emond
Robert Emond, vice-président

Francine Turcotte
Francine Turcotte

Lise Gagnon
Lise Gagnon