NOM

No. 07557-2

C.A.E. 6327 NO.CONV. 75572
AFFIL. 6 NB.EMPL. 42
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 2014 30
PERS.VIS. 5 NO.ACC. 022422002

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 1 2 0 3 4

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

07557-2

Objet	[X] 1ière convention [ ] Renouvellement	[X] Entente [ ] Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22422-02		
Date	Signature 81-07-10	Réception 81-07-10	Durée	Du 81-07-10	Au 82-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	42

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat National des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	[ ] Déposant Fédération des Magasins Co-Op 260, rue Paradis Duberger, Qc G1N 4E3

Unité de négociation

ENTENTE: Poste: opérateur perforateur.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6327 (8)	CSN(1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Louise Vaute — Date: 82-12-10

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

003 (011)

RECHERCHE

soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....23ième.....jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

Michel Boucher

FEDERATION DES MAGASINS COOP

Jean-Pierre Jutras

Denis Proteau

COPIE CONFORME

'80 OCT 31 15 25

POSTE

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260 rue Paradis
Duberger (QUEBEC)
G1N 4E3

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE
QUEBEC INC.
155 Boulevard Charest Est
Québec (QUEBEC)

D'AUTRE PART

Compte tenu de la création d'un poste d'"opérateur-perforateur", les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1.- La description de la fonction "opérateur-perforateur" est la suivante: "Salarié dont la fonction principale est le remplacement de l'opérateur au centre de mécanographie de jour ou de soir. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement à l'opération, le salarié agit à titre de perforateur".

2.- Le salaire de la fonction "opérateur-perforateur" est le même que la fonction "opérateur au centre de mécanographie".

3.- La fonction d'"opérateur-perforateur" sera considérée dans la même classification qu'"opérateur au centre de mécanographie" pour fins de temps supplémentaire et de vacances.

4.- Le 3ème paragraphe de la clause 10.01 s'appliquera également pour l'"opérateur-perforateur".

5.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de jour lors d'absences de l'opérateur de jour pour quelques raisons que ce soit (maladies, vacances, pauses-café, heures de dîner, etc.).

6.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de soir de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus lors d'absences de l'opérateur de soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....23.....jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

Michel Boucher

FEDERATION DES MAGASINS COOP

Jean-Pierre Jutras

Denis Fortin

COPIE CONFORME

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260 rue Paradis
Duberger (QUEBEC)
G1N 4E3

'80 OCT 31 15 25

POSTE

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE
QUEBEC INC.
155 Boulevard Charest Est
Québec (QUEBEC)

D'AUTRE PART

Compte tenu de la création d'un poste d'"opérateur-perforateur", les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1.- La description de la fonction "opérateur-perforateur" est la suivante: "Salarié dont la fonction principale est le remplacement de l'opérateur au centre de mécanographie de jour ou de soir. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement à l'opération, le salarié agit à titre de perforateur".

2.- Le salaire de la fonction "opérateur-perforateur" est le même que la fonction "opérateur au centre de mécanographie".

3.- La fonction d'"opérateur-perforateur" sera considérée dans la même classification qu'"opérateur au centre de mécanographie" pour fins de temps supplémentaire et de vacances.

4.- Le 3ème paragraphe de la clause 10.01 s'appliquera également pour l'"opérateur-perforateur".

5.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de jour lors d'absences de l'opérateur de jour pour quelques raisons que ce soit (maladies, vacances, pauses-café, heures de dîner, etc.).

6.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de soir de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus lors d'absences de l'opérateur de soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....23.....jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

Michel Boucher

FEDERATION DES MAGASINS COOP

COPIE CONFORME

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260 rue Paradis
Duberger (QUEBEC)
G1N 4E3

'80 OCT 31 15 26

POSTE

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE
QUEBEC INC.
155 Boulevard Charest Est
Québec (QUEBEC)

D'AUTRE PART

Compte tenu de la création d'un poste d'"opérateur-perforateur", les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1.- La description de la fonction "opérateur-perforateur" est la suivante: "Salarié dont la fonction principale est le remplacement de l'opérateur au centre de mécanographie de jour ou de soir. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement à l'opération, le salarié agit à titre de perforateur".

2.- Le salaire de la fonction "opérateur-perforateur" est le même que la fonction "opérateur au centre de mécanographie".

3.- La fonction d'"opérateur-perforateur" sera considérée dans la même classification qu'"opérateur au centre de mécanographie" pour fins de temps supplémentaire et de vacances.

4.- Le 3ème paragraphe de la clause 10.01 s'appliquera également pour l'"opérateur-perforateur".

5.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de jour lors d'absences de l'opérateur de jour pour quelques raisons que ce soit (maladies, vacances, pauses-café, heures de dîner, etc.).

6.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de soir de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus lors d'absences de l'opérateur de soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....23ième.....jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

Michel Boucher

FEDERATION DES MAGASINS COOP

COPIE CONFORME

CONSEIL GENERAL du TRAVAIL
80 OCT 31 15 26
POSTE

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260 rue Paradis
Duberger (QUEBEC)
G1N 4E3

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE
QUEBEC INC.
155 Boulevard Charest Est
Québec (QUEBEC)

D'AUTRE PART

Compte tenu de la création d'un poste d'"opérateur-perforateur", les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1.- La description de la fonction "opérateur-perforateur" est la suivante: "Salarié dont la fonction principale est le remplacement de l'opérateur au centre de mécanographie de jour ou de soir. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement à l'opération, le salarié agit à titre de perforateur".

2.- Le salaire de la fonction "opérateur-perforateur" est le même que la fonction "opérateur au centre de mécanographie".

3.- La fonction d'"opérateur-perforateur" sera considérée dans la même classification qu'"opérateur au centre de mécanographie" pour fins de temps supplémentaire et de vacances.

4.- Le 3ème paragraphe de la clause 10.01 s'appliquera également pour l'"opérateur-perforateur".

5.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de jour lors d'absences de l'opérateur de jour pour quelques raisons que ce soit (maladies, vacances, pauses-café, heures de dîner, etc.).

6.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de soir de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus lors d'absences de l'opérateur de soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....23.....jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

Michel Boucher

FEDERATION DES MAGASINS COOP

Jean-Pierre Julien

COPIE CONFORME

COMMISSAIRE GÉNÉRAL du TRAVAIL

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260 rue Paradis
Duberger (QUEBEC)
G1N 4E3

'80 OCT 31 15 26

POSTE

D'UNE PART

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE
QUEBEC INC.
155 Boulevard Charest Est
Québec (QUEBEC)

D'AUTRE PART

Compte tenu de la création d'un poste d'"opérateur-perforateur", les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1.- La description de la fonction "opérateur-perforateur" est la suivante: "Salarié dont la fonction principale est le remplacement de l'opérateur au centre de mécanographie de jour ou de soir. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement à l'opération, le salarié agit à titre de perforateur".

2.- Le salaire de la fonction "opérateur-perforateur" est le même que la fonction "opérateur au centre de mécanographie".

3.- La fonction d'"opérateur-perforateur" sera considérée dans la même classification qu'"opérateur au centre de mécanographie" pour fins de temps supplémentaire et de vacances.

4.- Le 3ème paragraphe de la clause 10.01 s'appliquera également pour l'"opérateur-perforateur".

5.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de jour lors d'absences de l'opérateur de jour pour quelques raisons que ce soit (maladies, vacances, pauses-café, heures de dîner, etc.).

6.- L'"opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de soir de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus lors d'absences de l'opérateur de soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce .....23.....jour d'octobre 1980.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.

Michel Boucher

FEDERATION DES MAGASINS COOP

Jean-Pierre Julien

COPIE CONFORME

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

'01 MAI 14 13 29

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

FEDERATION DES MAGASINS COOP

ET

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DE L'ALIMENTATION
EN GROS DE QUEBEC, INC.

COPIE CONFORME

TABLE DES MATIERES

	Pages
ARTICLE 1	
Reconnaissance syndicale	1
ARTICLE 2	
Coopération-but	1
ARTICLE 3	
Droits mutuels	1
ARTICLE 4	
Sécurité syndicale	2
ARTICLE 5	
Retenue syndicale	2
ARTICLE 6	
Affichage d'avis	3
ARTICLE 7	
Représentants des salariés	3
ARTICLE 8	
Représentation	4
ARTICLE 9	
Ancienneté	4
ARTICLE 10	
Promotion-transfert	6
ARTICLE 11	
Mises à pied-réembauchage	9
ARTICLE 12	
Suspension-congédiement-avertissement écrit	10
ARTICLE 13	
Salaire et paie	11
ARTICLE 14	
Heures de travail	11
ARTICLE 15	
Temps supplémentaire	12
ARTICLE 16	
Jours et fêtes chômés et payés	14
ARTICLE 17	
Vacances	14
ARTICLE 18	
Maladie	16
ARTICLE 19	
Congés spéciaux	19
ARTICLE 20	
Assurance-groupe et fonds de pension	19
ARTICLE 21	
Conditions générales de travail	22
ARTICLE 22	
Procédure et règlements de griefs	25

ARTICLE 23
Sécurité et santé au travail 26
ARTICLE 24
Contrat à forfait 28
ARTICLE 25
Changements techniques ou autres 29
ARTICLE 26
Congés maternité 29
ARTICLE 27
Durée de la convention 29
ANNEXE "A" (1)
Définitions bureau 31
ANNEXE "A" (2)
Définitions entrepôt 32
ANNEXE "B" (1)
Echelles de salaire (bureau) 34
ANNEXE "B" (2)
Echelles de salaire (entrepôt) 35
ANNEXE "C"
Indexation 36
ANNEXE "D"
Conditions spécifiques aux salariés à temps partiel 36
ANNEXE "E"
Vente de marchandises endommagées 37
ANNEXE "F"
Formule d'autorisation de retenue syndicale sur la paie hebdomadaire 38
ANNEXE "G"
Service des Ressources humaines 38
LETTRES D'ENTENTE 39-47

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés à son emploi, couverts par les certificats d'accréditation, émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective.

L'employeur reconnaît de plus le syndicat comme le mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective de travail.

1.02 Dès que l'employeur acquiert un commerce de distribution en gros, dont les salariés ne sont pas accrédités en vertu du Code du Travail de la province de Québec, l'employeur s'engage à appliquer la présente convention auprès desdits salariés dès que ces derniers auront été accrédités en vertu du Code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 2 COOPERATION-BUT

2.01 L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre parties.

2.02 L'employeur et le syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiendront les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'employeur.

2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS

3.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

3.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'employeur a le droit:

1- d'établir des règlements selon les principes de cette convention pour l'exploitation harmonieuse de l'entreprise et pour la sécurité des salariés.

2- de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés au travail.

3- d'embaucher, congédier, diriger, classifier, transférer, promouvoir, suspendre et discipliner les salariés le tout en conformité avec les dispositions des présentes.

4- d'une manière générale, de diriger, et d'administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination et de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

Le tout étant cependant assujetti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 22. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.

3.04 L'employeur s'engage à ne pratiquer aucune discrimination.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

4.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat dès son entrée en service pour l'employeur.

4.03 Si un salarié cesse d'être membre du syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci doit dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié(s) à moins que, pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.

4.04 L'employeur convient de fournir au syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms et adresses de tous les salariés mis-à-pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés, avec leur salaire.

4.05 Avant qu'un nouveau salarié ne commence à travailler, il doit être présenté par son supérieur immédiat à son représentant syndical et l'employeur doit confirmer par écrit l'embauche de ce salarié au président du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de son entrée en fonction; en indiquant la classification et son statut, (i.e., régulier ou remplaçant devacances ou partiel). De plus, l'employeur doit confirmer par écrit au président du syndicat les changements ultérieurs de statut du salarié dans les cinq (5) jours ouvrables dudit changement.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE

5.01 L'employeur s'engage à faire signer à tout nouveau salarié, comme condition d'emploi, la formule prévue à l'annexe "F" concernant l'autorisation de retenue syndicale.

L'employeur déduit sur chaque paie des salariés, l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites au trésorier du syndicat le ou avant le 15 de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés en indiquant pour chacun les item suivants: (une telle liste ne sera disponible que dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention, entre-temps l'Employeur continuera à fournir la liste prévue à l'ancienne convention)

. Salaire brut gagné;
. Temps supplémentaire;
. Cotisation syndicale;

et le cumulatif de ces trois (3) item pour une période d'un (1) an en se basant sur le 1er janvier de chaque année.

Les cotisations syndicales non prélevées ou les retards dans la retenue sont entièrement à la charge de l'employeur.

5.02 L'Employeur doit être avisé par écrit par le syndicat, de tout changement à la cotisation syndicale au moins quinze (15) jours avant la mise en application d'un tel changement. A défaut d'un tel avis dans le délai ci-haut mentionné, le troisième paragraphe de la clause 5.01 ne s'applique pas.

ARTICLE 6 AFFICHAGE D'AVIS

6.01 Les avis du syndicat peuvent être affichés dans les départements de l'établissement aux endroits habituels. De plus, les parties conviennent qu'aucun document ne sera affiché dont les propos seraient préjudiciables aux intérêts des parties.

ARTICLE 7 REPRESENTANTS DES SALARIES

7.01 Les représentants du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de:

1- Discussions entre l'employeur et des salariés, relatives à des griefs ou à des conditions de travail;

2- Réunions de tout comité patronal-ouvrier;

3- Rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues ou non à la convention collective en autant qu'ils aient obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné; telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu dans un délai maximum de quatre (4) heures après la demande;

4- Négociation et la conciliation de la convention collective; l'employeur ne paiera pas plus que pour six (6) représentants;

5- L'audition de griefs par l'arbitre; l'employeur ne paiera pas plus que pour un (1) représentant;

Dans les cas de réunions prévues plus haut (7.01-1,2, 4 et 5), si un représentant syndical travaillant de nuit ou de soir y assiste, il peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour le premier quart de travail précédant ou pour le premier quart de travail suivant la réunion et ce, au choix du représentant, seulement si ces réunions surviennent plus de deux (2) heures avant ou après son quart de travail. De plus, le représentant syndical avisera au préalable son supérieur immédiat de son choix.

7.02 Les représentants du syndicat autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire peuvent, avec perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour une période maximum de deux (2) semaines, par absence, à l'occasion d'activités syndicales.

7.03 Sur demande, cinq (5) jours au préalable, et pour activités syndicales, deux (2) salariés au maximum obtiennent un congé sans solde d'une durée d'au moins deux (2) semaines et d'au plus trois (3) mois. Tel congé est cependant renouvelable de fois en fois si le syndicat en avise l'employeur au moins quinze (15) jours de calendrier, avant son expiration.

7.04 Le local syndical existant continue d'être mis à la disposition du syndicat et de ses représentants avec tout l'équipement et accessoires actuels tels que filières barrées, bureau, table, chaises, téléphone.

7.05 Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des représentants et maintenir cette liste à date. Les représentants ne sont reconnus officiellement qu'au moment où ils auront été confirmés par écrit au Service des Ressources humaines.

7.06 Lorsque des représentants syndicaux sont libérés sans solde pour activités syndicales, l'employeur leur verse leur plein salaire comme si le salarié ne s'était pas absenté. Le président du syndicat ou son remplaçant doit à tous les vendredis de chaque semaine ratifier par écrit les libérations auprès du paie-maître.

De plus, l'employeur déduit ces montants à même les cotisations syndicales remises à chaque mois au syndicat avec pièces justificatives. (les ratifications dûment signées).

7.07 Le président du syndicat est libéré sans perte de traitement une journée par semaine, soit le vendredi, de préférence, pour s'occuper d'activités syndicales concernant l'unité de négociations de la Fédération des Magasins Coop.

ARTICLE 8 REPRESENTATION

8.01 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 9 ANCIENNETE

9.01 A)
L'ancienneté de chaque salarié s'établit suivant la durée des services continus à l'emploi de l'employeur.

B)
L'ancienneté des salariés de bureau et des salariés d'entrepôt s'applique de façon indépendante à moins de dispositions contraires dans la présente convention. Cependant, dans les cas de rappel au travail, lorsqu'il n'y a plus de salarié mis-à-pied de disponibles dans une catégorie, la tâche est offerte par ordre d'ancienneté aux salariés mis-à-pied de l'autre catégorie. Si un tel salarié est capable de remplir les exigences normales de la tâche, après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables aux conditions apparaissant à l'article 10.01 et s'il accepte de changer de catégorie, il est transféré dans son nouvel emploi en conservant tous ses droits d'ancienneté.

C)
En plus, tout poste régulier vacant à combler dans l'entrepôt est offert aux salariés du bureau, et tout poste régulier vacant à combler dans le bureau est offert aux salariés d'entrepôt et ceci avant de recruter à l'extérieur. Donc, ledit poste doit être affiché dans le bureau et dans l'entrepôt en même temps, et le poste doit être accordé selon les dispositions de l'article 10.

Par contre un salarié d'une catégorie (bureau ou entrepôt) qui a plus d'ancienneté qu'un salarié de l'autre catégorie a préférence sur un poste définitivement vacant ou nouvellement créé si ce dernier n'a pas un (1) an d'ancienneté au moment de la première (1ère) journée d'affichage.

D)
Si les salariés entrent à l'emploi de la Fédération la même journée, l'ancienneté est déterminée par ordre alphabétique; par le nom de famille et ensuite le prénom; (A) étant le plus ancien et (Z) le plus jeune.

E)
Dans le cas de réduction de main-d'oeuvre ou d'abolition de poste, les déplacements (bumpages) se font d'abord dans la catégorie concernée (bureau ou entrepôt) et ce, conformément à l'article 11. Une fois tous les déplacements effectués dans la catégorie concernée, les salariés ayant le moins d'ancienneté dans cette catégorie et devant être mis à pied peuvent alors déplacer (bumper) des salariés ayant moins d'ancienneté qu'eux dans l'autre catégorie en autant qu'ils soient capables de remplir les exigences normales du poste aux conditions apparaissant à l'article 10.01.

F) Dans l'éventualité où un salarié couvert par la convention collective obtiendrait un poste dans l'unité "techniciens et professionnels", ce dernier conserve son ancienneté pour une période maximum de trente (30) jours ouvrables. Durant cette période, il peut revenir à son ancien poste dans la présente unité. Toutefois, durant cette période, le poste laissé vacant par ce salarié ne sera pas affiché.

9.02 Trente (30) jours ouvrables ou deux cent quarante (240) heures de travail dans une période de neuf (9) mois de calendrier, à compter de la date de son embauchage, doivent être écoulés avant que ne puisse être considérée l'ancienneté d'un salarié, qui rétroagira ensuite à son premier jour d'embauchage. Ce salarié à l'essai devient alors un salarié régulier.

9.03 L'Employeur a le droit d'engager des remplaçants de vacances durant la période s'étendant du 1er juin au 30 septembre et ceci dans le seul but de remplacer les salariés en vacances durant cette période. De plus, cette disposition ne doit pas avoir pour effet de priver les salariés de leurs droits et privilèges. Et ceci ne doit pas empêcher la création d'emploi régulier ou l'embauchage de salariés réguliers. Ces remplaçants de vacances ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention collective.

De plus, les salariés réguliers des équipes de soir et de nuit auront le privilège de travailler avec l'équipe de jour, en tenant compte de l'ancienneté, pendant la période de vacances soit du 1er juin au 31 août.

Ce privilège s'exerce en autant qu'il demeure dans chaque équipe de soir et de nuit au moins cinquante pour cent (50%) des employés réguliers en fonction, durant cette même période.

Ce choix doit être fait par écrit au supérieur immédiat, avant le 1er mai.

De plus, le salarié qui change d'équipe choisit ses vacances dans sa nouvelle équipe en tenant compte de sa nouvelle classification.

9.04 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié ou transféré, sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement de griefs.

9.05 Tout grief d'un salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté est prescrit le 11ième jour ouvrable suivant celui où il acquiert son droit d'ancienneté. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription.

9.06 Au moment de la signature de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat et affiche de façon permanente sauf adresse et numéro de téléphone, aux endroits habituels une liste complète des salariés couverts par la présente convention y comprenant:

- nom et prénom
- ancienneté
- salaire
- classification (code)
- adresse
- numéro de téléphone

Cette liste doit être faite par ancienneté, c'est-à-dire le premier nom est le plus ancien et le dernier nom est le plus jeune, le tout par catégorie entrepôt et bureau.

Cette liste doit être modifiée par l'employeur à toutes les périodes (4 semaines). De plus, le salarié s'engage à fournir à son supérieur immédiat, tout changement: nom, adresse et numéro de téléphone, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement.

9.07 Un salarié perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants:

1- Départ volontaire, c'est-à-dire un salarié qui signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté. Ce salarié doit être accompagné d'un représentant syndical, sinon la démission n'est pas valide.

2- Renvoi pour cause juste.

3- Absence du travail pour cause de maladie ou accident, non occupationnels, pendant une période équivalente à son ancienneté (minimum de vingt-quatre (24) mois). Ce paragraphe s'applique seulement pour les salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté au début de leur absence.

4- Absence du travail pour cause d'accident résultant d'un emploi chez un autre employeur pour une période équivalente à son ancienneté (minimum vingt-quatre (24) mois, sauf dans les cas d'absences prévues dans la convention ou autrement autorisées).

5- Si le salarié refuse après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de son rappel, à moins d'une incapacité due à la maladie, à un accident ou à une autre cause justifiable hors du contrôle du salarié.

Un tel rappel se fait dans un premier temps par téléphone en présence d'un représentant du syndicat et ce, au dernier numéro de téléphone fourni à l'Employeur. Si l'employé refuse de revenir au travail ou s'il n'y a pas de réponse, le rappel du salarié est alors fait par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur.

Un salarié ainsi rappelé peut refuser un travail dans une classification qui n'est pas la sienne et ce, sans perte d'aucun droit d'ancienneté conditionnel au paragraphe (5) mais pour une période maximum d'un (1) an.

9.08 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

9.09 Les clauses particulières aux salariés à temps partiel sont prévues à l'annexe "D" de la présente.

ARTICLE 10 PROMOTION-TRANSFERT

10.01 Dans tous les cas de poste vacant ou de création de nouveau poste couvert par le certificat de reconnaissance syndicale, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction. Une période d'essai de trente (30) jours effectivement travaillés dans sa nouvelle fonction sera accordée et il lui sera loisible, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction.

A la fin de cette période, l'employeur pourra également retourner ce salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

Dans le cas de mécaniciens, opérateurs de mécanographie, programmeurs junior et senior, analyste-programmeur, opérateur-perforateur, acheteur non-alimentaire, durant la période d'essai, l'employeur peut également le retourner à son ancienne fonction si dès lors il peut démontrer que ce dernier ne pourra, après sa période d'essai, remplir les exigences normales de la fonction de mécanicien, opérateur de mécanographie, programmeur junior et senior, analyste-programmeur, opérateur-perforateur, acheteur non-alimentaire. Dans un tel cas, le salarié garde le salaire de ce poste pour la période d'essai de trente (30) jours effectivement travaillés.

Une promotion signifie la mutation d'un salarié à un poste de travail qui comporte une augmentation de salaire, ou des responsabilités accrues ou un changement d'équipe ou un changement de quart de travail dans le bureau ou un changement de catégorie.
En dehors des cas prévus au paragraphe précédent, ceux pour qui le poste affiché comporte un salaire égal ou inférieur à leur salaire actuel peuvent poser leur candidature aux conditions suivantes:

A)
Qu'ils soient aptes à remplir les exigences normales du poste après une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables.

B)
Qu'ils ne puissent appliquer sur leur ancien poste ou sur un autre poste impliquant une nouvelle démotion, pour une période d'un (1) an.

Dans les cas où deux salariés de même équipe désirent s'échanger leurs fonctions respectives sur une base volontaire, il doit au préalable y avoir accord entre le syndicat et l'employeur.

10.02 Du début de la période d'essai, le salarié est rémunéré au taux de la nouvelle fonction.

10.03 A)
L'employeur affichera immédiatement durant cinq (5) jours ouvrables, tout poste définitivement vacant ou nouveau poste aux endroits habituels destinés à cet effet dans son établissement.

Le salarié qui désire le poste n'a qu'à inscrire son nom sur ledit avis ~~ou~~ en aviser par écrit, en deux (2) copies son supérieur immédiat ou le bureau du personnel sur une formule fournie par l'employeur tel qu'annexée à la présente convention (Annexe "G"), en indiquant le numéro du concours. Le supérieur immédiat en remet immédiatement une copie au salarié, dûment signée.

L'employeur doit remettre au syndicat une copie de l'affichage la première journée de celle-ci et une copie de l'affichage où apparaissent les noms des appliquants la dernière journée de celle-ci.

Le poste sera ensuite accordé conformément aux dispositions de l'article 10 et comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage.

L'avis d'affichage doit comporter:

- le nom du supérieur immédiat;
- la classification;
- le salaire;
- les heures;
- la date de la fin de la période d'affichage.

B)
Un salarié absent pour cause de vacances, maladie ou accident durant la période d'affichage peut faire valoir ses droits dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour, si l'absence est de trente (30) jours ouvrables ou moins, ou mandater un représentant syndical pour le faire à sa place. De toute façon, le représentant syndical peut en tout temps durant la période d'affichage, présenter la candidature d'un salarié en son absence.

10.04 A)
Dans tous les cas de remplacement temporaire, le poste est offert par ordre d'ancienneté d'équipe et obligatoire par ordre inverse d'ancienneté d'équipe à moins que le salarié concerné ne puisse remplir immédiatement les exigences du poste. La classification de ce salarié, pour fins de distribution du temps supplémentaire, est considérée comme étant sa fonction régulière et non la nouvelle classification dans laquelle il remplace.

Dans tous les cas de remplacement temporaire dans le bureau, le poste est offert par ordre d'ancienneté et obligatoire par ordre inverse d'ancienneté, dans le département concerné à moins que le salarié concerné ne puisse remplir immédiatement les exigences du poste. La classification de ce salarié, pour fins de distribution du temps supplémentaire, est considérée comme étant sa fonction régulière et non la nouvelle fonction dans laquelle il remplace. Un salarié ne peut être tenu à un tel remplacement lorsque ce salarié est affecté dans son horaire de travail régulier c'est-à-dire passé de jour à soir ou vice versa.

B)
De plus, pour les postes temporairement vacants dans le bureau pour une durée prévisible de plus de trente (30) jours ouvrables, l'employeur sera tenu de procéder à l'affichage dudit poste conformément à l'article 10.03 A, dès qu'il est officiellement avisé de la durée prévisible de la vacance. Le salarié appelé à remplir un poste temporairement vacant, doit réintégrer sa fonction au retour du salarié qu'il a été amené à remplacer. Ce salarié est considéré dans sa nouvelle occupation pour fins de distribution du temps supplémentaire.

De plus, pour les postes temporairement vacants dans l'entrepôt pour une durée prévisible de dix (10) jours ouvrables ou plus, l'employeur sera tenu de procéder par ancienneté générale, selon la définition de promotion en excluant la démotion. Le salarié appelé à remplir un poste temporairement vacant, doit réintégrer sa fonction au retour du salarié qu'il a été amené à remplacer. Ce salarié est considéré dans sa nouvelle occupation pour fins de distribution du temps supplémentaire.

Par contre, les salariés qui remplacent les camionneurs et camionneurs-remorques pour la période de vancances estivales et pour une durée prévisible de moins de trente (30) jours ouvrables, sont considérés comme étant les plus jeunes en ancienneté sur les postes de camionneurs et de camionneurs-remorques.

C)
Nonobstant ce qui est prévu à 10.04 B) 1er paragraphe, le poste est comblé conformément à 10.01 sauf pour les salariés pour qui le poste constitue une mutation ou une démotion, il n'y a pas de période d'essai.

D)
Malgré ce qui précède dans les cas de remplacement temporaire de camionneurs et camionneurs-remorques pour une durée de moins de trente (30) jours ouvrables, c'est l'article 21.17 A) qui s'applique.

Dans les cas de remplacement temporaire de camionneurs ou camionneurs-remorques pour une durée prévisible de trente (30) jours ouvrables ou plus, c'est la clause 10.04 B), 2ième paragraphe qui s'applique.

E)
Dans le cas où le certificat médical indiquerait une durée indéterminée, le poste temporaire vacant sera affiché à partir de la 31ième journée ouvrable d'absence.

10.05 Dans tous les cas de remplacement temporaire ou déplacement temporaire, un salarié appelé à remplacer un autre salarié mieux rémunéré, reçoit le salaire du nouveau poste pour la semaine si le remplacement est de plus de quatre (4) heures dans une semaine régulière de travail (temps supplémentaire non-compris sauf pour les salariés de bureau). Le salarié ainsi remplacé ne peut l'être par plus d'un (1) salarié. Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un autre salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant est maintenu.

10.06 Sauf dans les cas de remplacement temporaire prévus plus haut, un salarié qui cumule deux (2) fonctions reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée.

10.07 Dans le cas où un salarié est appelé à remplacer temporairement un supérieur, l'employeur doit s'entendre avec ce dernier sur la rémunération que cette nomination comportera. En l'absence d'entente avec le salarié, celui-ci pourra refuser d'effectuer cedit remplacement. De toute façon, un salarié peut refuser de remplacer temporairement un supérieur.

10.08 Les mots "période d'essai" signifient "période d'entraînement".

10.09 A) Promotion signifie le transfert d'un salarié à un poste de travail qui comporte une augmentation de salaire, des responsabilités accrues, un changement d'équipe ou un changement de quart de travail dans le bureau ou un changement de catégorie.

B) Une mutation signifie le transfert d'un salarié à une fonction dont le salaire est égal à celui de sa fonction antérieure.

C) Une démotion signifie le transfert d'un salarié à une fonction dont le salaire est inférieur à celui de sa fonction antérieure.

ARTICLE 11 MISES A PIED - REEMBAUCHAGE

11.01 A)
Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur pourra effectuer des mises-à-pied ou des abolitions de poste.

Il doit aviser le salarié quinze (15) jours à l'avance, par écrit, dont copie au syndicat. A défaut d'un tel avis, l'employeur est tenu d'indemniser le salarié sur la base d'une journée normale de salaire pour chaque journée ouvrable de défaut d'avis. Cette somme doit être remise au salarié avec sa dernière paie.

B)
Lorsque l'employeur prévoit devoir effectuer un licenciement collectif, il doit donner avis au ministre du Travail et au syndicat dans les délais minimaux suivants:

- deux mois, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100;

- trois mois, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300;

- quatre mois, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300.

Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur à moins de force majeure ou d'un événement imprévu qui empêche l'employeur de s'y conformer. Cependant, il doit en informer le syndicat et le ministre du Travail aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

11.02 Après les remplaçants de vacances, les salariés à temps partiel sont les premiers affectés par les mises-à-pied. Le salarié régulier mis-à-pied ou dont le poste est aboli, peut se faire transférer, selon le cas, dans un autre poste en tenant compte de l'ancienneté, mais à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste visé. Une période d'essai de trente (30) jours ouvrables lui est accordée conformément à l'article 10.01.

11.03 Dans le cas où la mise-à-pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'Employeur tient compte de l'ancienneté à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales du poste, après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables aux conditions apparaissant à l'article 10.01.

11.04 Au moment de réembaucher les salariés mis-à-pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté sont les premiers appelés, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences du poste après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables aux conditions apparaissant à l'article 10.01. Ce rappel doit se faire selon le mode prévu tel qu'indiqué à l'article 9.07 para. 6.

11.05 Un salarié mis-à-pied ou déplacé (bumper) est candidat sur tout poste affiché selon l'article 10.01, si le poste affiché est dans la même classification, la même équipe ou département ou service, que le poste du salarié mis-à-pied. De plus, ce dernier a priorité sur ce poste à moins qu'il y ait un autre salarié mis-à-pied qui a plus d'ancienneté pour une durée maximum d'un (1) an.

ARTICLE 12 SUSPENSION - CONGEDIEMENT - AVERTISSEMENT ECRITS

12.01 A)
Tout avertissement écrit et toute suspension ou congédiement sont des mesures disciplinaires.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le salarié par écrit avec copie au Syndicat l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs, et ce, avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

B)
Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension soumet son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention.

S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, le salarié lésé est réinstallé dans son occupation, sans perte d'aucun droit, et son plein salaire lui est remboursé rétroactivement à la date de son congédiement ou de sa suspension.

12.02 A)
L'employeur convient de ne pas appliquer de suspension avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins deux (2) fois par écrit pour des raisons de même nature avec copie au syndicat.

B)
Sauf en cas d'infraction grave (dont la preuve incombe à l'employeur), l'employeur convient de ne pas faire de congédiement avant d'avoir suspendu préalablement le salarié.

C)
L'employeur ne peut suspendre un salarié plus de deux (2) jours.

12.03 Toute plainte de l'Employeur déposée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois.

12.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

12.05 Les feuilles de rendement remises au salarié ne sont pas des avis disciplinaires.

ARTICLE 13 SALAIRE ET PAIE

13.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'Annexe "B" selon les classifications prévues à l'Annexe "A". Toutes les annexes et les lettres d'entente sont parties intégrantes de la convention.

13.02 La paie est remise par chèque à chaque semaine le jeudi avant-midi. Pour les salariés de l'équipe de soir, la paie est remise le mercredi soir avant la période de repas. Pour les salariés de l'équipe de nuit, la paie est remise le jeudi avant la période repas. Pour les camionneurs et les aide-camionneurs, la paie est remise le jeudi matin en rentrant au travail.

Le talon de chèque doit indiquer:
- le nombre d'heures régulières,
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le taux horaire régulier;
- le taux hebdomadaire;
- le taux horaire de temps supplémentaire;
- le cumulatif pour une période d'un (1) an en se basant sur le 1er janvier de chaque année pour les item suivants:
- le salaire brut;
- l'assurance-chômage;
- l'assurance maladie-groupe;
- l'assurance maladie R.A.M.Q.;
- l'impôt provincial;
- l'impôt fédéral;
- régie des rentes du Québec;
- les cotisations syndicales;
- toute autre déduction autorisée;
- total des déductions;
- la paie nette;
- fonds de pension;
- congés maladie (jour et fractions).

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Les heures de travail suivantes sont en vigueur pour les salariés sujets à la présente convention durant sa durée:

A) SALARIES D'ENTREPOT

1. Equipe du jour:

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, entre 7 h 00 et 17 h 00. Une heure est accordée pour le repas du midi entre 11 h 30 et 13 h 30.

2. Equipe de soir:

La semaine régulière pour l'équipe du soir est de 36¼ heures du lundi au vendredi à faire en quatre (4) jours de 7 h 30 entre 16 h00 et minuit et une journée de 6¼ heures (vendredi) entre 16 h00 et 22 h 45. Une demi-heure (½ heure) est accordée pour le repas.

3. Equipe de nuit:

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures à faire en cinq (5) jours de sept (7) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement entre minuit et 7 h 30. Une demi-heure (½ heure) est accordée pour le repas.

N.B.: A partir du 1er janvier 1983, les salariés de l'équipe de jour bénéficieront d'une demi-heure (½ heure) de moins de travail par semaine. Pour le vendredi, l'horaire de travail sera de sept (7) heures trente (30) minutes. Ceci n'affecte pas le salaire hebdomadaire prévu à l'annexe "B".

B) SALARIES DE BUREAU

1. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, entre 8 h 30 et 17 h 00; la durée d'une même période est limitée à huit (8) heures. Une heure et demie (1½ heure) est accordée pour le repas du midi entre 11 h 30 et 13 h 30.

Durant l'été, la semaine régulière des salariés du bureau est modifiée de la façon suivante: 8 h 15 à 16 h 30 et une heure et quart (1¼ heure) est accordée pour le dîner de 11 h 45 à 13 h 15. Cependant, ce nouvel horaire peut être modifié en tout temps après entente entre les parties.

2. La semaine régulière des opérateurs au centre d'informatique, des perforateurs et opérateurs de presse de soir est de trente-deux (32) heures à faire en quatre (4) jours de six heures et demie (6½ heures) du lundi au jeudi et d'une (1) journée de six (6) heures le vendredi, et ce, entre 17 h 00 et minuit. Une demi-heure (½ heure) est accordée pour le repas.

Durant l'été cependant, ces salariés commencent leur travail à 16 h 30 de l'après-midi pour terminer à 23 h 30 du soir, sauf le vendredi où le travail se termine à 23 h 00.

C) CONCIERGE

La semaine régulière des concierges est de quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures. De plus, une demi-heure (½ heure) par jour est accordée pour le repas.

Pour le premier concierge, son horaire de travail se répartit comme suit: du lundi au vendredi inclusivement de 17 h 00 à 1 h 30 A.M. et pour le second concierge, son horaire de travail se répartit comme suit: le mardi, mercredi et jeudi de 23 h 30 à 8 h 00 A.M., le samedi et dimanche de 8 h 00 A.M. à 16 h 30.

14.02 Tout salarié assujetti à la présente convention a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail quotidien sans retenue de traitement.

14.03 Pour chaque jour de fête chômé et payé, la semaine régulière de travail sera réduite de huit (8) heures pour les salariés de l'entrepôt et du camionnage et de sept (7) heures pour les salariés de bureau. Quant aux salariés de nuit et de soir, leur cédule de travail pour cette semaine pourra être modifiée en recédulant le travail sur les autres jours non fériés. La semaine de travail ainsi recédulée devra être diminuée d'un nombre de huit (8) heures par journée complète de fête ou portion de huit (8) heures pour les jours partiellement chômés payés compris dans cette semaine. Telle cédule ne pourra alors comporter d'assignation au travail pour plus de dix (10) heures consécutives. Ces heures de congés fériés et payés devront être consécutives.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Toute heure de travail exécutée en dehors ou en plus des heures régulières de la journée régulière ou de la semaine régulière tel que prévu à l'article 14, est considérée comme du temps supplémentaire et est rémunérée au taux de temps et demi du salaire régulier à moins de dispositions contraires à cet effet.

15.02 Le travail effectué les dimanches, les jours de fête chômés et payés, énumérés à l'article 16 dans la présente convention, sera rémunéré à raison de taux double du salaire régulier du salarié en plus du paiement de la fête.

Un salarié appelé à travailler en temps supplémentaire pour plus de quatre (4) heures avant et/ou après sa journée normale de travail est rémunéré au taux double pour toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de quatre (4) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures.

Une prime de 3,50 $ sera accordée à tout salarié appelé à effectuer au moins une heure et demie (1½ heure) de travail supplémentaire si ce travail précède ou suit son travail régulier.

15.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier, le taux hebdomadaire réel payé, divisé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

15.04 Tout salarié régulier se présentant au travail alors qu'aucun avis ne lui a été donné de ne pas le faire et que l'employeur ne peut lui donner de travail aura droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures à son taux régulier.

15.05 Tout salarié appelé à travailler en dehors des heures régulières de travail a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures au taux de salaire prévalent, à moins que ce travail ne soit consécutif (c'est-à-dire qu'il n'y ait pas interruption de travail) à sa journée régulière ou que le salarié décide de prendre son repas avant d'entreprendre un tel travail.

15.06 A) Le temps supplémentaire est distribué aux salariés en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification en autant que tel salarié soit disponible pour l'exécuter.

B) Lorsque du temps supplémentaire doit être exécuté dans l'entrepôt, il est offert aux salariés de l'équipe précédente ou suivante selon que le début du temps supplémentaire à effectuer survient avant ou après la période de repas de l'équipe en place, en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification, en autant que tel salarié soit disponible pour l'effectuer.

Si l'employeur ne trouve pas de salarié en nombre suffisant dans cette classification, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés de l'équipe et ensuite aux autres salariés par ancienneté générale.

Par contre, si du temps supplémentaire doit être exécuté dans la classification manoeuvre et qu'il manque de salariés dans cette classification pour effectuer ce temps supplémentaire, il est offert par ancienneté aux aides-camionneurs et ensuite, s'il manque encore du personnel, par ancienneté générale.

C) Dans le cas des salariés de bureau, le temps supplémentaire est distribué par ancienneté par classification dans le département et ensuite par ancienneté aux autres salariés du même département. S'il manque encore du personnel, le temps supplémentaire est distribué par ancienneté aux autres salariés de la même classification dans les autres départements et ensuite aux autres salariés (de bureau) par ancienneté générale, à la condition qu'ils soient en mesure de l'effectuer.

D) Si l'employeur ne trouve aucun salarié pour effectuer du travail en temps supplémentaire dans l'entrepôt ou dans le bureau, il est alors offert selon le cas, par ancienneté aux salariés de bureau ou aux salariés de l'entrepôt (s'il y a lieu) à la condition qu'ils soient en mesure de l'effectuer.

E) Entrepôt
Le samedi, le dimanche ou un jour de congé férié, le principe de l'ancienneté de classification (peu importe l'équipe) s'applique sauf si le travail à effectuer en temps supplémentaire précède immédiatement ou est consécutif au travail d'une équipe, alors il est offert aux salariés de l'équipe qui précède ou suit immédiatement selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification en autant que tel salarié soit disponible pour l'effectuer.

Si l'employeur ne trouve pas de salarié en nombre suffisant dans cette classification, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés de l'équipe et ensuite aux autres salariés.

F)
Dans l'entrepôt et dans le bureau, lorsque l'employeur doit distribuer du temps supplémentaire ou effectuer un remplacement temporaire en même temps, il doit d'abord distribuer le temps supplémentaire et ensuite effectuer le remplacement temporaire.

15.07 Tout salarié devant travailler plus d'une heure et demie (1½heure) en temps supplémentaire le même jour et que ce temps soit consécutif à son travail régulier, a droit à une période de repos obligatoire et payée de quinze (15) minutes avant que ne commence son temps supplémentaire.

Après deux (2) heures consécutives de temps supplémentaires, le salarié a droit à une période de repos obligatoire et payée de quinze (15) minutes.

ARTICLE 16 JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

16.01 Tout salarié doit être rémunéré pour les jours de fêtes suivants quel qu'en soit le jour de leur survenance:

1er janvier
2 janvier
1er mai
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du travail
Action de Grâces
Lundi de Pâques
La veille de Noël
La veille du Jour de l'An
26 décembre
Noël

Cependant, si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au dernier jour ouvrable précédent.

16.02 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, tout salarié doit être présent au travail la veille et le lendemain de la fête, à condition que ces jours soient des jours ouvrables. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées sont des journées réputées travaillées.

16.03 Si le 1er janvier coïncide avec un samedi ou un dimanche, les congés du 31 décembre et du Jour de l'An sont reportés au jeudi et vendredi précédents. Par contre, si le 2 janvier coïncide avec un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant.

Si le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, les congés du 24 décembre et du 25 décembre sont reportés aux jeudi et vendredi précédents. Par contre, si le 26 décembre coïncide avec un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 L'Employeur convient d'accorder aux salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Services continus:

- moins de 12 mois: vancances payées: une (1) journée par mois de services payable à 4% du salaire total (maximum 10 jours).

- 1 an: 2 semaines
- 2 ans: 3 semaines
- 7 ans: 4 semaines
- 16 ans: 5 semaines

N.B.: Pour la deuxième année de la convention collective; 16 ans est remplacé par 15 ans pour avoir droit à cinq (5) semaines et il faut ajouter:

-21 ans: 6 semaines

17.02 A)
Pour chaque semaine de vacances, le salarié devra recevoir l'équivalent d'une semaine de travail au taux régulier de salaire.

B)
L'employeur convient d'accorder aux salariés une gratification équivalent à une semaine de travail au taux régulier de salaire, payée avec la première paie de vacances.

C)
Toutefois, pour un salarié n'ayant pas deux (2) semaines complètes de vacances, celui-ci recevra un bonus en proportion du nombre de jour de vacances auquel il a droit.

17.03 La période de prise de vacances sera du 1er juin au 31 août à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie et alors il doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours à l'avance. Dans le cas d'une telle demande, une copie sera envoyée au syndicat.

Les salariés ne peuvent aussi prendre leurs vacances entre le 11 décembre et le dimanche suivant le 1er de l'An. Il ne peut y avoir plus d'un salarié par classification, par équipe ou département qui prend ses vacances en même temps. La préférence sera accordée par ordre d'ancienneté dans le cas des salariés avisant l'employeur par écrit avant le 1er mai. Après cette date, la préférence est accordée au salarié qui le premier en fait la demande par écrit à l'Employeur.

17.04 Il est tenu compte de l'ancienneté dans chaque classification par équipe pour l'attribution des prises de vacances. Chaque salarié a droit de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances (trois (3) semaines consécutives dans le cas de salariés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances) durant la période du 1er juin au 31 août. Une fois que tous les salariés ont fait leur choix, l'Employeur accorde, s'il reste du temps disponible, (s'il n'y a pas plus de dix (10) salariés d'entrepôt de jour en vacances durant cette semaine, cinq (5) de soir, cinq (5) de nuit et s'il n'y a pas plus de dix (10) salariés dans le bureau en vacances durant cette semaine), la possibilité aux salariés et ce, par ordre d'ancienneté par équipe ou département, de rajouter des semaines de vacances additionnelles consécutives à leur premier choix ou non. Si un salarié ne désire pas prendre ses semaines de façon consécutive, son ancienneté lui donne droit qu'à un choix seulement.

Chaque année, une liste des périodes de vacances de chacun des salariés est affichée au plus tard le 1er mai; donc le choix des salariés doit commencer au début d'avril.

17.05 Une semaine de vacances doit comprendre sept (7) jours consécutifs. Advenant un congé chômé et payé durant les vacances d'un salarié, ce dernier peut reprendre tel congé. Ce congé est un jour complet de travail précédent immédiatement les vacances ou à une autre date choisie par le salarié en avisant l'employeur cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

17.06 Toute rémunération en plus du salaire régulier, soit à titre de bonus, commission ou autres, ne peut être considérée en compensation des vacances auxquelles les salariés ont droit.

17.07 Toute entente constituant une renonciation par le salarié aux vacances auxquelles il a droit, est nulle et a nul effet, et le salarié, nonobstant telle entente, doit recevoir le double de la rémunération de ses vacances en plus de la rémunération déjà reçue.

17.08 Après le 1er mai de chaque année, il ne peut y avoir de changement de date de prise de vacances à moins d'accord entre les salariés ainsi affectés, en autant que ce soit par classification et par équipe ou département, et en autant que ce soit confirmé par écrit au service des Ressources humaines.

17.09 Les vacances sont payables avant le départ pour les vacances. Tout événement prévu à l'article 19.01 sauf A, B, et C et qui survient durant les vacances d'un salarié ne les interrompt pas.

17.10 Un salarié qui quitte son emploi avant le 1er mai ou qui est congédié a droit au paiement des vacances prévues à l'article 17 selon les années de services proportionnellement au nombre de mois travaillés depuis le 1er mai précédent. De plus, le bonus de vacances lui sera payé au prorata du nombre de mois travaillés.

17.11 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix des vacances et ceci ne doit pas modifier la cédule des autres salariés tel que prévu aux articles 17.03 et 17.04.

17.12 L'année ou le salarié atteint soixante (60) ans et plus, il aura droit à une (1) semaine de vacances de plus que celles qu'il a droit en vertu de l'article 17.01

A)

17.13 Tout salarié obtient un congé sans solde en avisant par écrit son supérieur immédiat, un (1) mois à l'avance, minimum dix (10) jours ouvrables et maximum vingt (20) jours ouvrables sauf dans le cas ou ce congé sans solde est consécutif (avant ou après) à des vacances, le minimum est de cinq (5) jours ouvrables.

Le nombre de salariés pouvant obtenir un tel congé est un maximum de trois (3) pour l'entrepôt à la fois, soit un (1) par équipe et d'un maximum de deux (2) pour le bureau à la fois, en autant qu'il ne soit pas dans le même département sous réserve de l'article 17.03. C'est-à-dire pas de congé sans solde durant le 1er juin au 31 août et du 11 décembre au dimanche suivant le 1er de l'An. Ce privilège ne s'exerce qu'une fois l'an par salarié, par année de convention collective. La préférence sera accordée à celui qui le demande le premier.

B)

Tout salarié obtient un congé sans solde d'une durée minimum de trois (3) mois et maximum de douze (12) mois pour fins d'études à plein temps, dans une institution reconnue par le ministère de l'Education, en avisant par écrit son supérieur immédiat trois (3) mois à l'avance.

C)

Dans tous ces cas, le salarié conserve et accumule son ancienneté et a le droit de retourner sur son poste avec les mêmes avantages comme s'il ne s'était pas absenté.

17.14 Si un salarié devient malade ou subit un accident durant ses vacances et en autant que ce salarié a droit à l'assurance-salaire, selon le plan de l'assurance-groupe en vigueur, il peut reporter à une date de son choix la partie de ses vacances où il est malade ou accidenté.

ARTICLE 18 MALADIE

18.01 A)

Les salariés réguliers assujettis à cette convention auront droit aux congés maladie suivants, et selon leur ancienneté au 1er janvier de chaque année:

- moins d'un (1) an de services continus: une demi (½) journée par mois.
- 1 an de services continus: cinq (5) jours ouvrables par année.
- 4 ans de services continus: dix (10) jours ouvrables par année.
- 10 ans de services continus: quinze (15) jours ouvrables par année.

B)
Le paiement des congés maladie s'effectue comme suit:

- Le 15 décembre de chaque année, l'Employeur verse à chaque salarié 50% des crédits auxquels il a droit à compter du 1er janvier. Le 15 juin de chaque année, l'Employeur verse à chaque salarié le dernier 50% des crédits auxquels il avait droit pour l'année en cours. Ces versements sont basés sur le taux de salaire en vigueur respectivement le 15 janvier et le 15 juin.

  Toute absence pour maladie autre que maladie industrielle et sans solde ne

C)
A compter du 1er janvier 1981, il n'y a plus de journées accumulées dans la banque.

Le paiement des congés maladie accumulés dans la banque, en date du 31 décembre 1980, s'effectuera comme suit:

i) dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention collective, chaque salarié recevra un montant équivalant à 30% des jours accumulés dans la banque en date du 31-12-80, au taux de salaire au 31 décembre 1980;

ii) un (1) an après le premier versement ci-haut, chaque salarié recevra un montant équivalant à 40% des jours accumulés dans la banque en date du 31-12-80, au taux de salaire au 31 décembre 1980;

iii) un (1) an après le deuxième versement ci-haut, chaque salarié recevra un montant équivalant à 30% des jours accumulés dans la banque en date du 31-12-80, au taux de salaire au 31 décembre 1982.

D)
A son départ ou à son décès (pour ses héritiers), le salarié se fera payer tous ses congés de maladie accumulés au taux prévu au paragraphe C.

18.02 Le salarié doit informer l'employeur de sa maladie le plus tôt possible dans les vingt-quatre (24) heures, à moins de force majeure et fournir sur demande à l'employeur, un certificat médical motivant son absence, si cette absence s'étend sur une période de plus de trois (3) jours ouvrables.

18.03 Dans le cas d'un salarié en congé maladie s'il est admissible à des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail, en vertu du régime d'assurance-groupe prévu dans cette convention ou en vertu d'un autre régime public, l'employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.

Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit en vertu des prestations.

Avant de lui remettre le chèque, l'employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque, dont copie est envoyée au syndicat et alors le syndicat s'engage à retenir le chèque (pour l'assurance-groupe seulement).

Lorsque le salarié touche aux prestations auxquelles il a droit, il est tenu de rembourser à l'employeur, le montant que ce dernier lui a avancé sous forme de versements anticipés.

18.04 Un salarié qui subit un accident de travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'événement.

18.05 A chaque année de la convention collective, l'employeur affichera le nombre de congés maladie (à la réserve) alors au crédit de chaque salarié.

ARTICLE 19 CONGES SPECIAUX

19.01 Tout salarié bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

a) A l'occasion du décès du conjoint de fait ou de droit six (6) jours ouvrables.

b) A l'occasion du décès du père, de la mère et d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables.

c) A l'occasion du décès du frère, ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours ouvrables.

d) A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, grand-mère ou grand-père, ainsi que lors du décès d'un grand-parent du conjoint: 1 journée ouvrable.

e) Si un des événements cités dans cet article survient à une distance de plus de cent (100) milles de la résidence du salarié: 1 journée ouvrable additionnelle.

f) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: trois (3) jours ouvrables.

g) A l'occasion du mariage de son enfant: 1 journée ouvrable.

h) A l'occasion du mariage du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié: le jour de l'événement.

i) A l'occasion du mariage du salarié: deux (2) jours ouvrables.

j) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: 1 journée ouvrable.

k) En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant: 1 journée ouvrable.

l) A l'occasion du décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille: le jour des funérailles.

m) A l'occasion du déménagement du salarié: 1 journée ouvrable.

n) Partout où l'on mentionne conjoint et partout où il y a relation avec le conjoint cela signifie conjoint de fait ou de droit.

. Conjoint de "fait" signifie: une personne non mariée résidant en permanence depuis plus de trois (3) ans avec un salarié de sexe opposé étant précisé que la séparation de fait de plus de trois (3) mois fait perdre son statut de conjoint ou signifie la personne déclarée à l'assurance.

ARTICLE 20 ASSURANCE-GROUPE & FONDS DE PENSION

20.01 Le syndicat doit maintenir en vigueur un régime d'assurance-groupe pour tous les salariés régis par la présente unité d'accréditation.

Ce régime d'assurance-groupe est annexé à la présente convention et doit inclure un plan dentaire et optique. Toute augmentation de prime dûe à une modification dudit régime d'assurance-groupe sera entièrement à la charge des salariés.

20.02 A) L'Employeur convient de payer la prime à 100% à l'exception du régime d'assurance salaire court terme qui lui, est défrayé à 50% par l'Employeur et 50% par le salarié. Ces nouvelles contributions ne seront en vigueur qu'à partir du 1er mai 1981 ou à tout autre date ultérieure de mise en vigueur du nouveau régime.

20.02 B) Toute augmentation ou diminution de prime dûe à une mauvaise ou à une bonne expérience sera répartie selon le partage des primes prévu à 20.02 A). Tout surplus dans l'une ou l'autre des garanties du régime est appliqué sous forme de diminution des primes.

20.03 L'Employeur effectuera la retenue sur le salaire hebdomadaire des salariés et fera parvenir mensuellement au syndicat les contributions de même que tous les renseignements nécessaires à la facturation et aux réclamations tels que requis par l'assureur.

20.04 Afin que le régime d'assurance-groupe demeure enregistrable à la Commission d'assurance-chômage, le syndicat convient que ce régime conservera les caractéristiques suivantes:

- L'assureur premier payeur.
- 95% d'adhésion - 2/3 du salaire protégé.

De plus, le syndicat cède à l'Employeur à 100% la réduction du taux de cotisation à la C.A.C.

Les deux (2) parties collaboreront étroitement à la demande d'enregistrement de ce régime d'assurance-groupe.

20.05 Advenant l'établissement d'un régime provincial d'assurance ou de toute autre loi sociale, les argents ainsi libérés serviront à l'achat de nouvelles garanties.

20.06 L'adhésion au régime d'assurance-groupe sera obligatoire. L'adhésion à la protection individuelle ou familiale sera facultative.

20.07 Le syndicat remettra à l'Employeur une copie de la police-maîtresse et de toutes modifications ultérieures.

20.08 L'Employeur facilitera le travail d'inscription et d'adhésion ultérieures sur les heures de travail de même que la distribution de chèques et les formules de réclamation sans perte de salaire après avoir avisé son supérieur immédiat tel que prévu à l'article 7.01 paragraphe 3.

20.09 Un salarié est admissible le premier (1er) jour du mois suivant la fin de la période de probation prévue à la convention collective (article 9.02).

20.10 Le syndicat peut améliorer et changer l'assurance-groupe.

20.11 Régime supplémentaire de rentes des salariés régis par la présente unité de négociation.

20.12 Les parties conviennent de maintenir en vigueur un régime supplémentaire de rentes.

20.13 L'adhésion au régime est facultative pour tous les salariés qui étaient à l'emploi avant le 1er août 1975.

20.14 L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés admissibles engagés après le 1er août 1975.

20.15 Un salarié est admissible le premier (1er) jour du mois suivant la fin de la période de probation prévue à la convention collective (article 9.02).

20.16 Un salarié admissible à la date de mise en vigueur du régime (1/8/75) qui refuse d'adhérer peut le faire plus tard aux conditions prévues par le comité d'administration. L'employeur sera alors tenu de verser la contribution prévue à 20.19 à compter de l'adhésion du salarié au régime.

20.17 Un participant ne peut cesser sa participation au régime tant qu'il est admissible.

20.18 La contribution régulière du participant est 3.5% de son salaire cotisable.

20.19 La contribution totale de l'employeur est de 4.5% du salaire cotisable du salarié.

20.20 L'Employeur effectue les retenues sur la paie des participants et après y avoir ajouté sa propre contribution, verse mensuellement le total des contributions au fiduciaire désigné par le syndicat; le tout accompagné d'un document indiquant les montants versés par chacun et les raisons pour lesquelles un participant n'a pas contribué. Une copie de ce document sera envoyée mensuellement au syndicat.

20.21 Le salarié et l'Employeur n'ont pas à contribuer lorsque le salarié ne reçoit pas de paie.

20.22 Un salarié peut verser des contributions additionnelles sous forme de retenue sur son salaire. Il doit signer une carte d'autorisation de retenue à cet effet. Il peut demander un tel changement une seule fois par année. L'Employeur n'est jamais tenu de verser des contributions additionnelles.

20.23 Le syndicat s'engage à mettre en vigueur un régime de rentes conformément à la loi des régimes supplémentaires de rentes.

20.24 Le syndicat confie l'administration du régime et la gestion de la caisse de retraite à un fiduciaire enregistré dans la Province de Québec. Il informe l'Employeur de son choix.

20.25 Les modalités du régime seront prévues dans des règlements lesquels comporteront entre autre les particularités suivantes:

a) en cas de cessation d'emploi, le participant a le choix de:

i) retirer ses propres contributions avec intérêts, le tout conformément à la loi des régimes supplémentaires de rentes ou

ii) s'il laisse ses contributions dans le régime, il obtient alors une rente payable à la retraite achetée avec ses contributions plus celle de l'Employeur plus l'intérêt accumulé.

NOTE:

Les contributions de l'Employeur non-acquises aux participants demeurent dans la caisse. Elles serviront en priorité à payer les frais d'administration. Le syndicat décidera occasionnellement de la répartition du montant accumulé aux participants.

b) En cas de décès, le bénéficiaire du participant a droit au remboursement des contributions du participant plus celle de l'Employeur avec l'intérêt accumulé.

20.26 L'Employeur facilitera le travail d'inscription des participants au régime de rentes pendant les heures de travail.

20.27 Une copie des règlements du régime et des modifications ultérieures sera remise à l'Employeur. De plus, le syndicat fournira à l'Employeur une copie conforme des états financiers du régime, dans les quinze (15) jours de leur production.

20.28 Un salarié désigné par le syndicat peut se libérer sans perte de salaire, une (1) journée par deux (2) semaines pour administrer la comptabilité du fonds de pension et du plan d'assurance-groupe. De plus, ce salarié doit aviser le supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de se libérer. L'Employeur doit donner une des trois (3) journées ouvrables suivant l'avis.

ARTICLE 21 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

21.01 Les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise concernée dont ils jouissent actuellement.

Les salariés qui reçoivent un salaire supérieur et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages.

21.02 a) L'Employeur doit fournir et payer tout uniforme qu'il peut exiger. De plus, il doit fournir et payer toute pièce d'équipement ou de vêtement nécessitée par la nature de la tâche à accomplir. L'Employeur doit remplacer les vêtements dès que les besoins le nécessitent.

b) L'Employeur s'engage à fournir aux camionneurs et aux aides-camionneurs un uniforme, qu'ils devront porter en tout temps au travail. L'uniforme comprend les pièces suivantes:

2 cravates par année;
1 casquette d'hiver ou 1 tuque Coop; par deux (2) ans;
1 manteau d'hiver par deux (2) ans;
1 coupe-vent par deux (2) ans;
1 doublure amovible par deux (2) ans;
4 pantalons par année; d'été ou d'hiver au choix du salarié;
6 chemises par année; d'été ou d'hiver au choix du salarié;
1 veste de laine par année;
1 imperméable par deux (2) ans;
des gants au besoin sur preuve des anciens gants.

L'Employeur s'engage à commander l'uniforme ci-haut mentionné pour les nouveaux camionneurs et aides-camionneurs dès leur période de probation terminée. La date de prise de commande s'effectuera au mois de février pour les vêtements d'été et au mois d'août pour ceux d'hiver. Les camionneurs et les aides-camionneurs qui quittent leur fonction entre 0 et 6 mois de leur assignation auront le choix: soit de payer l'uniforme au complet ou de le remettre à l'Employeur.

c) L'Employeur fournit aux salariés de l'entrepôt, de l'informatique et de l'imprimerie qui le désirent des sarraux et il les entretient à ses frais. Il en sera de même pour le sarrau qui sera disponible à la section de la papeterie (archives).

21.03 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction, ou de modifier de façon substantielle une fonction existante, il doit aviser le syndicat le plus tôt possible (au moins dix (10) jours ouvrables) avant l'implantation du changement. Pendant cette période, les parties se rencontreront pour négocier les attributions et le salaire attachés à la fonction concernée.

Advenant mésentente, la procédure d'arbitrage s'applique.

21.04 La distribution du travail est fait par le supérieur immédiat désigné par l'Employeur.

21.05 Toute entente particulière modifiant les termes des présentes entre l'Employeur et un ou des salariés doit, au préalable, être acceptée par écrit par le syndicat.

21.06 a) Les camionneurs et leurs aides requis de débuter leur quart de travail avant 7h00 a.m. auront droit à un remboursement de 2,75$ pour le déjeuner à partir du 31 mars 1981 et 3,00$ à compter du 1er janvier 1982.

b) Les camionneurs et leurs aides obligés par leur travail de prendre le repas du midi hors de leur domicile et de l'entrepôt ont droit à un remboursement de 6,00$ à compter du 31 mars 1981 et de 6,50$ à compter du 1er janvier 1982, s'il arrive qu'ils doivent demeurer à l'entrepôt sans avoir été avisé en conséquence la veille ils bénéficieront de la prime énumérée précédemment.

c) Les camionneurs et leurs aides qui terminent leur quart de travail après 18h00 ont droit à un remboursement de 6,00$ à compter du 31 mars 1981 et de 6,50 $ à compter du 1er janvier 1982, pour le repas du souper

21.07 Tout travail normalement et régulièrement effectué par les salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale, ne peut être exécuté par une personne non régie par le certificat de reconnaissance syndicale, à moins de cas spéciaux urgents et incontrôlables, (dont la preuve incombe à l'Employeur), et ceci ne doit pas avoir pour effet de priver les salariés réguliers des droits et privilèges de la présente convention.

21.08 Les salariés qui par suite d'une incapacité physique sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail, doivent être reclassifiés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés à condition que de tels emplois soient disponibles. L'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de reclassifier ces salariés. Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles reclassifications, des transferts ou remplacements prévus au 2ième paragraphe.

L'Employeur accepte que dans ces cas, il y ait transfert ou remplacement avec un salarié qui y consent en autant que les deux (2) salariés puissent remplir les exigences normales de leur nouvelle tâche après une période d'essai de dix (10) jours ouvrables. Ces salariés recevront alors le salaire de leur nouvelle fonction.

Cette clause s'applique aussi pour les camionneurs lorsqu'ils perdent leur permis de conduire à l'exception du dernier paragraphe de la présente clause.

Malgré ce qui précède, s'il est impossible de reclassifier ces salariés, ils seront alors mis-à-pied sans que la clause 11.02 s'applique.

De plus, dans le cas d'une impossibilité de reclassifier le salarié suite à une incapacité physique, ce dernier étant mis-à-pied, aura droit de recevoir son salaire pendant une période de six (6) semaines.

21.09 Retenues sur le salaire:

Aucune retenue ne doit être faite sur le salaire d'un caissier pour argent manquant à la fin d'une journée de travail si le caissier concerné n'a pas le contrôle et l'entière responsabilité de sa caisse.

Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention, pour des dommages causés à l'Employeur ou pour toute autre considération sans une autorisation écrite du salarié concerné, sauf impôts, assurance-collective, etc.

21.10 Les camionneurs et leurs aides dont le camion est en panne ou qui sont arrêtés par une tempête, sont payés pour leurs heures régulières de travail et leurs frais de séjour sont remboursés.

Cependant, si ces salariés sont dans l'impossibilité de trouver un endroit où loger, ils verront chacune des heures en plus de leur journée normale de travail, où ils seront ainsi immobilisés, rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Le salarié ainsi immobilisé doit dans la mesure du possible se rapporter à son supérieur (par téléphone).

21.11 Jurés ou témoins:

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré ou de témoin et le salaire qu'il a reçu s'il a rempli ses fonctions normales.

Le salarié convoqué comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ou pour témoigner ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

21.12 L'Employeur s'engage à imprimer à la Fédération des Magasins Coop la convention collective sous forme de petit livret et d'en remettre un à chaque salarié et à chaque nouveau salarié ainsi que trois cents (300) au syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la présente.

21.13 a) Tout salarié peut demander l'aide d'un compagnon de travail à son contremaître lorsqu'il a plusieurs poids de 40 kilogrammes à manipuler.

b) Un transpalette électrique sera mis à la disposition des expéditionnaires.

21.14 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié en raison de bris ou d'accident survenus alors qu'il a le contrôle d'un véhicule de l'Employeur ou en raison de dommage causé à la cargaison ou à tout matériel de l'Employeur, sauf en cas de négligence dont la preuve incombe à l'Employeur.

21.15 Les salariés de l'imprimerie et de l'informatique qui travaillent de soir ont droit à une prime de transport de onze dollars (11,00$) par semaine.

21.16 Toutes les primes dont les primes de repas et de transport doivent être payées sur des chèques indépendants du chèque de paie. Le temps supplémentaire, les primes de repas, les primes de transport et les primes de temps supplémentaire doivent être payés à chaque semaine.

21.17 Cours et tests

a) Tous les salariés doivent se soumettre à des tests d'aptitudes avant d'accéder à la fonction de camionneur et camionneur-remorque.

Dans le cas de poste de suppléants pour camionneur et camionneur-remorque, une liste sera affichée une fois par année de convention collective.

Les salariés qui désirent être suppléants indiquent leur nom sur la liste à chaque année.

Le remplacement temporaire de moins de trente (30) jours ouvrables est offert aux personnes ayant affiché sur la liste par ancienneté. Si l'Employeur ne trouve aucun employé disponible à partir de cette liste, le poste devient obligatoire pour le plus jeune sur l'équipe de jour.

b) Les tests sont ceux de l'Ecole de Conduite Limoilou, à moins d'entente contraire avec les parties.

c) L'ancienneté prévaut pour ceux qui conservent les pourcentages minimum des épreuves suivantes:

- Epreuve sur gestes opérationnels 80%
- Application des règlements ~~80%~~ 80% J.P.J. D.E.
- Inspection du véhicule 50%

Advenant le choix d'une autre école de conduite par les parties aux présentes, le pourcentage exigé variera avec les exigences de la nouvelle école choisie.

d) Ces tests sont entièrement aux frais de l'Employeur.

e) Une copie du résultat des tests est remise au syndicat.

f) Des cours de camionneur et de camionneur-remorque sont offerts à ceux qui postulent à de tels postes en autant que le salarié en paie la moitié, l'autre moitié étant payée par l'Employeur. S'il réussi ces cours avec preuve à l'appui, l'Employeur remboursera la partie payée par l'employé.

g) De plus, celui qui accède à un tel poste, suite à des cours payés par l'Employeur doit demeurer en fonction pour une période d'un (1) an, à partir de la date de la confirmation à un tel poste.

h) Si un salarié échoue à la suite d'un test de conduite, il doit s'inscrire à un cours de conduite en autant qu'il soit éligible pour un nouveau poste permanent ou suppléant.

i) Le nombre de fois qu'un salarié peut suivre des cours de conduite se limite à une fois par année de la convention collective.

j) La période choisie par le salarié pour suivre un cours de conduite est soit: en dehors des heures de travail, soit un échange de deux (2) salariés dans une même fonction et qui acceptent un tel changement ou soit en prenant un congé sans solde.

21.18 Pour les salariés de bureau et d'entrepôt, la politique habituelle, appliquée par l'Employeur, en ce qui concerne les cours, continue d'être en vigueur.

Sur demande pour suivre des cours de perfectionnement pertinent à certains travaux effectués par l'entreprise concernée deux (2) salariés au maximum doivent obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois.

21.19 Les factures (C.O.D.) et notes de crédit dont les camionneurs et camionneurs-remorque ont charge, sont calculées au bureau de l'expétion.

21.20 Une prime de performance est attribuée strictement aux camionneurs et camionneurs-remorque pour un montant maximum de 200$ par année pour les deux (2) cas suivants:

a) dans des manques d'argent au niveau de la perception des C.O.D.

b) pour toutes les infractions au code de la route.

La différence est remboursable le ou vers le 15 décembre de chaque année.

21.21 L'Employeur s'engage à verser une avance de 50,00$ à 200,00$ selon les besoins pour les séjours des camionneurs et camionneurs-remorque. Le tout devra être accompagné d'une reconnaissance de dette.

ARTICLE 22 PROCEDURE ET REGLEMENTS DE GRIEFS

22.01 Constitue un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la convention collective.

22.02 Le ou les salariés seuls ou le représentant syndical ou les salariés concernés accompagnés du représentant syndical ou le syndicat devront soumettre tout grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant autorisé, dans les trente (30) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance dudit grief.

22.03 a) L'Employeur doit donner sa réponse par écrit à l'agent signataire du grief et au président du syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. Si l'Employeur ne répond pas dans le délai prévu, le grief est considéré valable et l'Employeur doit faire suite au grief tel que présenté. Le dépôt du grief tel que prévu à l'article 22.02 constitue une demande d'arbitrage sauf dans les cas d'avertissement écrit ou suspension où le syndicat a six (6) mois de la réponse de l'Employeur pour envoyer ces griefs à l'arbitrage.

b) L'arbitre est choisi conformément au Code du travail.

22.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

22.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat doit être accompagné d'un représentant du syndicat lors d'une rencontre avec un représentant de l'Employeur.

22.06 Pouvoirs de l'arbitre:

La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention collective. Cependant l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'Employeur ou la décision qu'il a rendue.

L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective, et pour adjuger toute compensation qu'il jugera équitable.

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux parties à cette convention collective.

22.07 Les délais limites prescrits par le présent article peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre les parties; autrement, ils sont de rigueur.

22.08 Le plaignant et deux (2) témoins sont libérés de leur travail, et ce, sans perte de salaire. Pour ceux de nuit et de soir le principe de l'article 7.01 paragraphe dernier s'applique.

22.09 Sauf dans les cas de congédiement pour fautes graves, les conditions existantes avant la décision de l'Employeur qui a causé le grief sont maintenues tant que le grief n'a pas été réglé ou retiré ou qu'une sentence arbitrale n'a pas été rendue et dans le cas de suspension cet article ne s'applique pas.

22.10 L'Employeur s'engage à payer les frais d'arbitrage à cent pour cent (100%) à moins que l'arbitre rejette complètement le grief alors le syndicat s'engage à payer les frais à cent pour cent (100%).

ARTICLE 23 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

23.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

23.02 L'Employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

23.03 Un salarié pour des motifs raisonnables peut cesser d'exécuter une tâche s'il estime que cela constitue un danger éminent pour sa santé et sécurité.

Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger; s'il y a mésentente entre le supérieur et l'employé le litige est soumis au comité paritaire de sécurité. S'il n'y a pas d'entente à ce niveau le salarié en fera appel à un inspecteur du Ministère du Travail du Québec. Le salarié qui cesse d'exécuter une tâche est muté à un autre poste sans perte de traitement et au même salaire.

Le salarié qui se prévaut de ce droit ne peut être pénalisé ou disciplinè sauf s'il va à l'encontre d'une décision unanime du comité paritaire de sécurité ou de celle de l'inspecteur du Ministère du Travail.

Les droits acquis par cet article n'enlève pas la responsabilité de l'Employeur.

23.04 De plus, l'Employeur s'engage à remettre au comité paritaire, à tous les mois et par écrit, toutes les statistiques déclarées à la C.S.S.T. et toutes autres statistiques d'accidents et de maladies du travail. Tous les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs que l'Employeur effectue a fait effectuer ou qui lui sont transmis, sont référés au comité paritaire.

23.05 Tout salarié accidenté ou atteint d'une maladie industrielle devant s'absenter à cause de son état de santé, reçoit comme s'il était au travail son plein salaire. Pour une durée maximum de six (6) mois.

Advenant qu'il ne rencontre pas les normes du C.S.S.T., le salarié doit signer une reconnaissance de dette pour toutes les sommes versées par l'Employeur. Le mode de récupération des argents sera l'objet d'une entente entre le salarié et l'Employeur. De plus, le salarié s'engage à remettre à l'Employeur les prestations qui lui ont été versées.

23.06 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.S.S.T., et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat.

23.07 Il est convenu que c'est le médecin spécialiste dans la discipline approprié, du choix du salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie due au travail. Le tout sujet à une possibilité que le comité paritaire demande une contre expertise par un médecin spécialiste dans la même discipline, lequel est choisi par ledit comité.

23.08 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal, par le médecin spécialiste dans la discipline approprié, du choix du salarié, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par ledit médecin. Le tout sujet à une possibilité que le comité paritaire demande une contre expertise par un médecin spécialiste dans la même discipline, lequel est choisi par ledit comité.

23.09 L'Employeur met à la disposition des salariés, pendant toutes les heures de travail une trousse de premiers soins, et ce, dans tous les départements selon la politique habituelle.

23.10 De plus, un représentant nommé par le syndicat pour chaque équipe, reçoit aux frais de l'Employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des ambulanciers St-Jean.

23.11 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés ou malades, lorsque requis. Dans le cas où l'ambulance n'est par requis une autre personne doit l'accompagner sans perte de traitement, lorsque les circonstances le justifient.

23.12 Dans le cas d'accident de travail ou de maladie de travail, seul le comité paritaire pourra exiger à un salarié d'aller suivre un examen médical par un médecin spécialiste choisi par ledit comité, et ce durant les heures normales de travail, et sans perte de salaire. Ni l'Employeur, ni le syndicat peut unilatéralement exiger à un salarié d'aller suivre un examen médical.

23.13 L'Employeur met, dans chaque camion, une trousse de premiers soins et un extincteur.

23.14 Dans tous les cas ou le comité paritaire demande à un salarié de suivre un examen médical, les frais de l'examen sont à la charge de l'Employeur.

23.15 a) Un comité paritaire de sécurité-santé est établi dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Ce comité est composé d'au plus trois (3) représentants du syndicat et d'autre part d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur. Le comité peut s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs s'il le juge nécessaire.

b) Les décisions du comité paritaire doivent être unanimes; le syndicat ayant un vote et l'Employeur ayant aussi un vote.

c) Le comité paritaire doit se réunir au moins deux (2) fois par mois, soit le deuxième (2ième) jeudi et le quatrième (4ième) jeudi de chaque mois. La clause 7.01 de la convention s'applique pour les libérations.

d) Le comité paritaire adopte toutes procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

e) L'Employeur doit rédiger un procès-verbal (adopté par le comité paritaire) de toutes les réunions.

f) Le comité paritaire doit veiller à l'observation de la présente convention en ce qui regarde la sécurité et analyser les causes de tout accident.

g) L'Employeur et le syndicat s'engagent à respecter et faire appliquer toutes les recommandations décidées par le comité paritaire.

h) Le comité paritaire doit établir une liste de médecins spécialistes dans les trois (3) mois de sa première réunion, cette liste servant pour les contre-expertises que le comité pourra exiger.

i) Le comité paritaire peut effectuer des avis disciplinaires ou griefs, selon les circonstances tant pour la partie patronale que syndicale.

ARTICLE 24 CONTRAT A FORFAIT

24.01 L'Employeur s'engage à ne pas donner d'autres contrats à forfaits sauf ceux existants au 1er janvier 1978.

24.02 L'Employeur peut donner un contrat de service pour l'entretien périodique de ses chariots élévateurs et transpalettes.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU AUTRES

25.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou de modification quelconque ayant une incidence dans les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations quelconques.

Si un recyclage à l'extérieur est nécessaire l'Employeur paiera les frais et le salaire des salariés affectés pour une période normale.

Pour toute amélioration technique, technologique ou modification quelconque, l'Employeur doit en informer le syndicat soixante (60) jours avant leur implantation.

25.02 Par conséquent, aucun salarié n'est congédié ou mis-à-pied par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation ou de modification dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

ARTICLE 26 CONGES MATERNITE

26.01 En cas de maternité, la salariée enceinte obtient, sur demande, un congé sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

26.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin et elle peut cesser de travailler à partir du septième (7e) mois de la grossesse sans recommandation de son médecin.

26.03 La salariée doit reprendre son travail dans les deux cent soixante-dix (270) jours suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remise sa démission sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.

26.04 A son retour au travail, cette salariée ne perd aucun de ses droits et est rémunérée au même taux qu'elle était rémunérée à son départ, majoré de toute augmentation qu'elle aurait obtenue si elle ne s'était pas absentée, le tout en tenant compte des dispositions de la présente convention.

26.05 L'Employeur paie une prime d'une (1) semaine de salaire pour la naissance et ce lors de son retour au travail ou quatre (4) mois après la naissance, au choix de la salariée.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1981 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1982.

27.02 A son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 14 ième jour du mois d'avril mil neuf cent quatre-vingt-un.

POUR LE SYNDICAT

DANIEL CASAVANT

SIMON VOYER

MARCEL PELLETIER

RICHARD ROULEAU

DENIS BRASSARD

POUR L'EMPLOYEUR

GERARD LABOISSONNIERE

JEAN-PIERRE JULIEN

GAETAN CLOUTIER

DEFINITIONS ANNEXE "A" (1)

BUREAU:

Acheteur non-alimentaire:

Salarié dont la fonction principale est l'achat et la vente de marchandises non-alimentaires.

Responsable matériaux de construction:

Salarié dont la fonction principale est la prise de commandes pour les matériaux de construction et d'appareils ménagers.

Vendeur:

Salarié dont la fonction est la vente des marchandises.

Analyste-programmeur:

Salarié qui accomplit des activités relatives à l'analyse et/ou à la programmation des systèmes informatiques nouveaux ou existants.

Opérateur au centre d'informatique:

Salarié préposé au fonctionnement des ordinateurs électroniques et de leur équipement périphérique.

Opérateur-perforateur:

Salarié dont la fonction principale est le remplacement de l'opérateur au centre d'informatique de jour ou de soir. Lorsqu'il n'y a pas de remplacement à l'opération, le salarié agit à titre de perforateur.

Perforateur:

Salarié préposé à l'enregistrement sur cartes ou sur bandes de divers renseignements à être traités par ordinateur.

Surveillant en informatique:

Salarié qui dirige une équipe de perforateurs, répartit le travail et en vérifie l'exécution. Il voit à la distribution des documents traités par ordinateur.

Programmeur-junior:

Salarié qui effectue des travaux de programmation de complexité restreinte.

Programmeur-senior:

Salarié qui effectue des travaux de programmation complexes.

Opérateur de presse:

Salarié préposé à l'opération de la presse et de leurs accessoires sur la machine A.B. Dick 1600. Il voit également à l'entretien normal de la presse.

Pressier:

Salarié préposé à l'opération des presses et de leurs accessoires. Il voit également à l'entretien des presses et au développement des plaques et à la modification sur négatifs.

Aide-pressier:

Salarié qui aide le pressier dans son ouvrage et qui exécute des travaux généraux d'imprimerie.

Caissier:

Salarié préposé aux encaissements et aux déboursés d'argent à la caisse.

Téléphoniste-réceptionniste:

Salarié préposé à l'accueil du public et à la réception et transmission des appels téléphoniques.

Secrétaire:

Salariée qui dans l'exécution générale de travail de bureau utilise la sténographie et la dactylographie.

Préposé à la paie:

Salarié dont la fonction consiste à la préparation, à la vérification de la paie et à accomplir différents travaux de bureau.

Préposé aux comptes à recevoir:

Salarié dont la fonction consiste à l'application des encaissements aux comptes à recevoir, au balancement des comptes à recevoir ainsi qu'à répondre aux demandes des clients à propos de leur compte.

Préposé aux comptes à payer:

Salarié dont la fonction consiste au balancement des états de compte des fournisseurs avec les livres de la Fédération ainsi qu'à répondre aux demandes des fournisseurs en rapport avec leur compte.

Préposé à la vente:

Salarié dont la fonction consiste à contrôler la réception des transmissions de commandes.

Représentant-institutionnel:

Salarié dont la fonction principale est de visiter les institutions afin d'offrir des services et des produits.

Commis de bureau

Salarié affecté à tout travail général de bureau que lui confie son supérieur immédiat.

N.B.: Chaque poste de commis de bureau est une classification distincte pour fins du temps supplémentaire et affichage de poste; il en est de même pour la classification de "secrétaire". La pratique actuelle pour la prise des vacances continue de s'appliquer.

DEFINITIONS ANNEXE "A" (2)

ENTREPOT:

Opérateur de chariot-gerbeur dans l'entrepôt:

Salarié dont la fonction principale est le placement et le déplacement de la marchandise à l'aide d'un chariot-gerbeur.

Aide-camionneur:

Salarié qui accomplit les mêmes fonctions que le camionneur sans avoir la responsabilité de la conduite du véhicule.

Camionneur-remorque:

Salarié qui conduit un camion-remorque. Salarié affecté principalement à la conduite de véhicules considérés comme véhicules automobiles au sens du Code de la route (1964 SRQ ch. 231).

Manoeuvre:

Salarié qui exécute du travail manuel non autrement classifié.

Préposé à l'entretien:

Salarié dont la fonction principale est la réparation ou l'entretien des bâtisses ou terrain de la succursale de Québec et de tous les équipements qui y sont rattachés.

Concierge:

Salarié qui exécute, généralement de soir ou de nuit, un travail d'entretien et de nettoyage général.

Mécanicien d'entretien:

Salarié dont la fonction principale est la réparation ou l'entretien mécanique des machines servant à la manipulation des marchandises.

Préposé à la coordination:

Salarié dont la fonction principale est la réception, la classification des commandes et leur distribution aux préposés aux commandes. Il contrôle la préparation des commandes.

Préposé aux commandes (entrepôt):

Salarié dont la fonction principale est de préparer les commandes dans l'entrepôt.

Préposé aux commandes à la chambre froide:

Salarié dont la fonction principale est de préparer les commandes dans la chambre froide et au placement et déplacement de la marchandise dans la chambre froide à l'aide d'un chariot-gerbeur.

Réceptionnaire (entrepôt):

Salarié dont la fonction principale consiste à la réception, vérification de la qualité ainsi que de la quantité et placement de la marchandise des remorques et wagons.

Réceptionnaire (paquetage et non-alimentaire):

Salarié dont la fonction principale consiste à la réception, vérification de la qualité ainsi que de la quantité et placement de la marchandise au paquetage et au non-alimentaire.

Expéditionnaire:

Salarié qui a la responsabilité et la surveillance de l'expédition des commandes pour l'expédition.

Préposé au retour des marchandises:

Salarié dont la fonction principale consiste à vérifier les retours de marchandises.

Camionneur:

Salarié affecté principalement à la conduite de véhicules considérés comme véhicules automobiles au sens du Code de la route (1964 SRQ ch. 231).

Préposé aux commandes (paquetage):

Salarié dont la fonction principale est de préparer les commandes au paquetage.

Préposé aux commandes (non-alimentaire):

Salarié dont la fonction principale est de préparer les commandes au non-alimentaire.

Préposé aux inventaires:

Salarié dont la fonction principale est de déterminer les locations de marchandises et de vérifier les inventaires.

ANNEXE "B" (1)

ECHELLES DE SALAIRE
(BUREAU)

	1/1/81 (27.00)	1/1/82 (27.00)
. Acheteur-non-alimentaire	393,35$	420,35$
. Responsable matériaux de construction	393,35	420,35
. Vendeur	383,35	410,35
. Analyste-programmeur	427,35	454,35
. Opérateur au centre d'informatique	362,35	389,35
. Opérateur-perforateur	362,35	389,35
. Perforateur	339,35	366,35
. Surveillant en informatique	357,35	384,35
. Programmeur-junior	367,35	394,35
. Programmeur-senior	392,35	419,35
. Opérateur de presse	367,35	394,35
. Pressier	392,35	419,35
. Aide-pressier	342,35	369,35
. Caissier	344,35	371,35
Téléphoniste-réceptionniste	344,35	371,35
Secrétaire	344,35	371,35
. Préposé à la paie	357,35	384,35
Préposé aux comptes à recevoir	357,35	384,35
Préposé aux comptes à payer	357,35	384,35
Préposé à la vente	357,35	384,35
. Représentant-institutionnel	383,35	410,35
. Commis de bureau	339,35	366,35

N.B.: A l'embauche, le salarié reçoit 80% du salaire de la classification.

Après six (6) mois, le salarié reçoit 90% du salaire de la classification.

Après un (1) an, le salarié reçoit 100% du salaire de la classification.

* De plus, les échelles de salaire seront indexées s'il y a lieu selon l'annexe "C".

Tous les salariés réguliers du bureau bénéficient d'une augmentation minimum de 27 $ par semaine à compter du 1/1/81 et de 27 $ par semaine à compter du 1/1/82. Ces augmentations s'appliquent aux salariés réguliers qui sont toujours au service de l'employeur en date de la signature.

La rétroactivité est payable dans les 15 jours de la signature de la présente convention.

ANNEXE "B" (2)

ECHELLES DE SALAIRE
(ENTREPOT)

	1/1/81 (30.00)	1/1/82 (30.00)
. Opérateur de chariot-gerbeur (entrepôt)	403,35$	433,35$
. Préposé à la chambre froide	403,35	433,35
Mécanicien	403,35	433,35
. Camionneur-remorque	414,35	444,35
. Camionneur	404,35	434,35
. Aide-camionneur	397,35	427,35
Manoeuvre	397,35	427,35
. Préposé à l'entretien	397,35	427,35
. Réceptionnaire (entrepôt)	401,35	431,35
Réceptionnaire (paquetage et non-alimentaire)	401,35	431,35
Expéditionnaire	401,35	431,35
Préposé aux inventaires	401,35	431,35
. Préposé à la coordination	408,35	438,35
. Préposé aux commandes (entrepôt)	399,35	429,35
Préposé aux commandes (paquetage)	399,35	429,35
Préposé aux commandes (non-alimentaire)	399,35	429,35
. Préposé au retour des marchandises	401,35	431,35
. Concierge	379,35	409,35

N.B.: A l'embauche, le salarié reçoit 80% du salaire de la classification.

Après six (6) mois, le salarié reçoit 90% du salaire de la classification.

Après un (1) an, le salarié reçoit 100% du salaire de la classification.

* De plus, les échelles de salaire seront indexées s'il y a lieu selon l'annexe "C".

Tous les salariés réguliers de l'entrepôt bénéficient d'une augmentation minimum de 30 $ par semaine à compter du 1/1/81 et de 30 $ par semaine à compter du 1/1/82. Ces augmentations s'appliquent aux salariés réguliers qui sont toujours au service de l'employeur en date de la signature.

La rétroactivité est payable dans les 15 jours de la signature de la présente convention.

ANNEXE "C"

INDEXATION

Nonobstant les ajustements trimestriels; l'indexation annuel sera compléter au demi point, pour les deux (2) années (1981 et 1982).

Les indices utilisés pour fin d'indexation sont les indices des prix à la consommation (indice global 1971 - 100) pour le Canada, publié par Statistique Canada, identifié comme I.P.C.

Pour l'année 1981, l'indice de base est celui du 31 décembre 1980: 221.3.

Pour l'année 1981, les salaires sont indexés à raison de 1,65$ du point, pour chaque demi point complété dépassant de 22 points l'indice de base pour cette année. S'il y a lieu, les salaires sont indexés rétroactivement aux dates suivantes:

1er avril 1981	(I.P.C. mars 1981)
1er juillet 1981	(I.P.C. juin 1981)
1er octobre 1981	(I.P.C. septembre 1981)
1er janvier 1982	(I.P.C. décembre 1981)

Pour l'année 1982, l'indice de base sera celui du 31 décembre 1981.

Pour l'année 1982, les salaires sont indexés à raison de 1,65$ du point, pour chaque demi point complété dépassant de 24 points l'indice de base pour cette année. S'il y a lieu, les salaires sont indexés rétroactivement aux dates suivantes:

1er avril 1982	(I.P.C. mars 1982)
1er juillet 1982	(I.P.C. juin 1982)
1er octobre 1982	(I.P.C. septembre 1982)
1er janvier 1983	(I.P.C. décembre 1982)

Pour chacune des années de la convention collective, l'employeur garantie un minimum de 6,60$, par rapport à la formule d'indexation, qui sera ajouté aux échelles de salaire de l'annexe "B".

ANNEXE "D"

CONDITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

01. L'employeur retient les cotisations syndicales sur la paie des salariés à temps partiel.

02. Salarié à temps partiel désigne tout salarié qui a complété quarante-cinq (45) jours de travail ou trois cent soixante (360) heures de travail dans une période de neuf (9) mois de calendrier mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification ou qui occasionnellement complète une semaine régulière de travail. Pour l'équipe de jour dans l'entrepôt, l'employeur peut engager au maximum deux (2) salariés à temps partiel effectuant pas plus de trois quart (3/4) des heures prévues à l'article 14.01. Ce salarié bénéficie des dispositions de la présente convention sauf en ce qui concerne les bénéfices marginaux prévus dans la présente convention collective.

03. L'ancienneté des salariés à temps partiel est calculée séparément des salariés réguliers et les salariés à temps partiel ne peuvent causer aucun préjudice aux droits établis pour les salariés réguliers couverts par la convention.

04. Le salarié à temps partiel muté comme salarié régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai n'a qu'à terminer sa période d'essai et son ancienneté comme salarié régulier est alors rétroactive à sa date d'embauche comme régulier plus les jours travaillés comme temps partiel. Cette disposition s'applique aussi à ceux qui ont terminé leur période d'essai.

05. Le salarié à temps partiel a priorité par ordre d'ancienneté sur tout nouveau salarié pour l'obtention d'un poste régulier à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables tel que défini à 10.01.

06. L'employeur accepte le principe de ne pas utiliser les services de salariés à temps partiel en vue de provoquer des mises-à-pied de salariés réguliers ou de priver la création éventuelle d'emplois réguliers.

07. Les salariés à temps partiel sont rémunérés au taux prévu dans la présente convention et s'ils travaillent en surtemps, les heures travaillées en plus du nombre d'heures régulières d'une journée ou d'une semaine, ils reçoivent les taux de surtemps prévus à cette convention.

08. Le nombre de salariés à temps partiel ne doit pas dépasser sept (7) par semaine, dans les deus (2) sections (bureau et entrepôt). Cependant, il ne pourra y avoir plus de cinq (5) salariés à temps partiel par semaine à la fois dans l'une ou l'autre de ces deux (2) sections.

09. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut toutefois avoir recours à des salariés à temps partiel supplémentaire pour suppléer à chaque absence pour accident de travail ou pour activités syndicales ou congés sans solde. De toute façon, le nombre total de salariés à temps partiel ne doit pas dépasser 10% des effectifs totaux syndiqués. De plus, entre la période du 1er octobre au 31 mai si, pour cause de vacances il y a plus de 10% d'absentéisme soit dans l'entrepôt ou dans le bureau l'employeur peut avoir recours à des temps partiels pour l'excédant.

10. Le salarié à temps partiel bénéficiera d'une allocation de 4% du salaire gagné en guise de compensation des vacances. Ce montant sera remis au salarié à temps partiel le 15 décembre ou le 30 avril, au choix du salarié.

11. Les salariés à temps partiel ne sont pas assujettis à l'avis de mise-à-pied prévu à l'article 11 des réguliers.

12. A chaque semaine l'employeur fournit par écrit au syndicat la liste des salariés à temps partiel qui ont travaillés durant la semaine précédente avec leurs heures et les heures cumulatives et de même une liste des absences avec leurs motifs.

ANNEXE "E"

VENTE DE MARCHANDISES ENDOMMAGEES

L'employeur s'engage à maintenir la pratique établie relative à la vente de caisses de marchandises brisées à ses salariés à condition que les règles régissant cette pratique soient en tout temps respectées: sans quoi l'employeur peut mettre fin à cette pratique.

A partir du 1er janvier 1981 le prix à la caisse de la marchandise endommagée est de 16,00$.

ANNEXE "F"

FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE
SYNDICALE SUR LA PAIE HEBDOMADAIRE

J'autorise par la présente, mon Employeur à retenir sur ma paie hebdomadaire, un montant égal à la cotisation décidée par l'assemblée générale du Syndicat, et à la remettre au Syndicat National des employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc.

Cette autorisation n'est révocable qu'entre le soixantième (60ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour précédent l'expiration de la convention signée entre mon employeur et le Syndicat sus-mentionné.

SIGNE: _____

SIGNE: _____

DATE: _____

ANNEXE "G"

Service des Ressources humaines,

Numéro du concours:

Par la présente, je désire poser ma candidature pour le poste de _____ _____ sur l'équipe de _____ _____ conformément à l'article 10.03 de la convention collective.

Bien à vous,

Québec, le _____

NOM: _____
(lettre moulée)

SIGNATURE: _____
(candidat)

SIGNATURE: _____
(Supérieur immédiat)

LETTRE D'ENTENTE # 1

LAC ST-JEAN

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de la première part.

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent de ce qui suit:

. Que la cédule de livraison au Lac St-Jean soit effectuée par un des camionneurs de la Fédération par ordre d'ancienneté.

. Qu'une prime d'éloignement de 10,00$ par voyage soit octroyée à celui qui effectuera cette livraison.

. Que les frais de déplacement ainsi encourus soient remboursés sur présentation de reçus appropriés.

. Que les primes pour repas prévues à l'article 21.06 de la convention collective sont applicables et qu'une prime au coucher de 5,00$ soit allouée.

. Qu'une telle cédule comportera un minimum de cinq (5) heures de temps supplémentaires (2½ a.m. à 7h½ a.m.) à moins que le camionneur ait reçu les instructions de partir plus tôt.

LETTRE D'ENTENTE # 2

BONIS DE NOEL

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de la première part.

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent de maintenir le système de boni de Noël existant, lequel est déterminé selon les critères suivants:

- 3 mois à 1 an de service 5,00$
- 1 an à 2 ans de service 10,00$
- 2 ans à 3 ans de service 15,00$
- 3 ans à 4 ans de service 20,00$
- 4 ans à 5 ans de service 25,00$
- 5 ans à 10 ans de service 50,00$
- 10 ans et plus de service 100,00$

LETTRE D'ENTENTE # 3

SERIGRAPHIE

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de la première part.

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC, INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent:

. que les travaux de sérigraphie peuvent être dorénavant confiés par contrat à une firme spécialisée dans le domaine;

. que l'attribution d'un contrat à forfait (sérigraphie) n'amène aucune mise-à-pied du personnel actuel si bien que le nombre d'employés de l'imprimerie ne sera jamais inférieur à cinq (5) à moins d'entente contraire entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE # 4

CONTRAT A FORFAIT

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent:

Les territoires de distribution ci-dessous énumérés sont maintenant effectués par les employés syndiqués du Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc., de la Fédération des Magasins Coop.

Les Magasins Fédobec Inc. (Les anciens Dominion du Saguenay - Lac St-Jean)
Plessisville
St-Fabien
Trois-Pistoles
Thetford Mines
Témiscouata (1 voyage)

LETTRE D'ENTENTE # 5

COTE-NORD

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent de ce qui suit:

. Que les primes pour les repas prévues à l'article 21.06 de la convention collective sont applicables en ajoutant 0,50$ de plus pour le déjeuner et 1,00$ pour le dîner et le souper et qu'une prime pour le coucher de 5,00$ soit allouée.

. Qu'une prime d'éloignement de 10,00$ par voyage soit octroyée.

. Avance dépenses voyages: 220,00$ (110,00$ par semaine)

a) fuel: facture à charge
b) motel: voir avance
c) réparation: moins de 25,00$,

le salarié paie à même son avance et plus de 25,00$, il doit téléphoner pour obtenir un numéro d'ordre.

LETTRE D'ENTENTE # 6

VENDEURS

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Les parties conviennent de ce qui suit:

- pour les futurs vendeurs.

a) Ceux qui viennent de l'extérieur du Département des Ventes:

Il y aura une période de probation de trois (3) mois consistant à du travail progressif d'apprentissage dans le but de devenir vendeur. De plus, l'article 10.01 de la convention collective s'applique.

b) Ceux qui viennent du Département des Ventes:

L'article 10.00 (promotion-transfert) de la convention collective s'applique.

Le salaire durant la période de probation sera celui de "Opérateur informatique" pour ceux qui viennent de l'extérieur du département.

c) Le salarié qui a déjà occupé le poste de vendeur pour au moins trois (3) mois (que ce soit temporairement ou non) n'est pas obligé de refaire la période d'essai et est payé au taux de vendeur la première journée.

LETTRE D'ENTENTE # 7

APPEL DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Il est convenu que:

Pour l'équipe de nuit, s'il y a du temps supplémentaire à faire avant le début du quart ou pour le samedi.

L'employeur doit appeler ces salariés entre 16:00 et 17:00 heures à chaque jour, qu'il ait été malade la veille ou non.

Lorsque l'employeur téléphone (une fois) et qu'il n'y a pas de réponse l'employeur demande à un représentant syndical ou à un salarié autorisé à ce sujet, de retéléphoner à ce salarié.

Un salarié absent de chez-lui peut appeler à la Fédération entre 15:45 et 16:45 heures pour dire qu'il est disponible à effectuer du temps supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE # 8

INFORMATIQUE

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Compte tenu de la création d'un poste d'"Opérateur-perforateur", les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La fonction d'"Opérateur-perforateur" sera considérée dans la même classification qu'"Opérateur au centre d'informatique" pour fins de temps supplémentaire et de vacances.

2. L'"Opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de jour lors d'absences de l'opérateur de jour pour quelques raisons que ce soit (maladies, vacances, pauses-café, heures de dîner, etc.).

3. L'"Opérateur-perforateur" fera tous les remplacements de soir de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et plus lors d'absences de l'opérateur de soir soit pour maladies, vacances ou autres raisons. A ce moment-là, le remplacement se fait à temps régulier et non pas en temps supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE # 9

POLITIQUE AUTOMOBILE

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT".

Il est convenu que:

Pour les salariés occupant le poste de représentant institutionnel, la politique automobile présentement en vigueur à la Fédération des Magasins Coop continue de s'appliquer et advenant toute nouvelle modification à cette politique, ils en bénéficieront dès leur entrée en fonction.

Les salariés occupant le poste de représentant institutionnel, d'acheteur au Non alimentaire et de Responsable aux Matériaux de construction, bénéficieront seulement de tous les avantages inclus dans la convention collective et ce, dès la signature de la convention.

Pour fin d'établissement de l'ancienneté des salariés ci-dessous énumérés, les dates d'entrée en fonction sont les suivantes:

a) Paul-Arthur Roy : 28-07-69
   Raymond Poulin : 29-02-72

b) Guy Claveau : 22-10-73
   Arthur Girard : 05-04-65

c) Marcel Fauteux : 12-12-70

LETTRE D'ENTENTE # 10

TERRITOIRE DE RIMOUSKI

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. A compter du 23 mars 1981 le transport et la préparation des commandes pour le territoire de Rimouski ne sont plus effectués par les salariés de la présente unité de négociation.

2. Aucun autre avis que la présente lettre d'entente ne sera donné, malgré les dispositions de la convention collective.

3. Aucun recours n'est possible pour le syndicat ou les salariés afin de modifier ou d'annuler la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE # 11

PAUL-ARTHUR ROY

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Malgré l'échelle de salaire de la fonction "Responsable matériaux de construction" prévu à l'annexe "B", M. Paul-Arthur Roy, continuera de recevoir le salaire qu'il avait avant d'être syndiqué majoré des augmentations de salaire prévues à l'annexe "B" pour la catégorie bureau et de l'indexation.

2. La date d'ancienneté de M. Paul-Arthur Roy est le 28-07-69, mais pour fins de détermination du nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit sa date d'entrée au service de l'Employeur est le 14 avril 1960.

3. Le contenu de cette lettre d'entente ne constitue pas un précédent et dès le départ de M. Roy cette lettre d'entente est annulée et tout remplaçant éventuel de M. Roy sera régi par l'échelle de salaire prévue à l'annexe "B" pour cette fonction.

LETTRE D'ENTENTE # 12

LES GARDIENS CONCIERGES

intervenue

ENTRE:

LA FEDERATION DES MAGASINS COOP
260, rue Paradis
Duberger, Qué.
G1N 4E3

Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC.
155, boul. Charest est
Québec 2

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Contrairement à la présente convention collective, les dispositions relatives et spécifiques aux concierges ne s'appliqueront qu'à compter du départ de M. Gérard Parent pour sa retraite. Entre-temps ce sont les dispositions relatives et spécifiques aux gardiens-concierges de la précédente convention collective qui s'appliquent. Les gardiens-concierges bénéficient quand même entre-temps de l'augmentation de salaire prévue à l'annexe "B" et de l'indexation.