

07553-1

C.A.E. 6327 NO.CONV. 75531
AFFIL. 7 NB.EMPL. 62
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20140 30
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q20605001
DATE ENR.851007



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 2 6 6

7553-1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07553-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20605-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-23	85-05-27		34-09-14	86-09-14	62

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE LOCAL 503 T.U.A.C. F.T.Q. C.T.C. 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4 Att.: M. Michel Arseneault	<input type="checkbox"/> Déposant COOPERATIVE DE CONSOMMATION DES DEUX RIVES 7370, 3e Ave. Ouest Charlesbourg, Québec 7 G1H 6J3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

Votre dépôt n'est pas confirmé 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	Date
<i>Genevieve Dumas</i>	85-05-28

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

003 (094)

RECHERCHE

268, Marie de l'Incarnation
Québec, QC
G1N 3G4

(Ci-après appelée "L'UNION")

d'autre part.

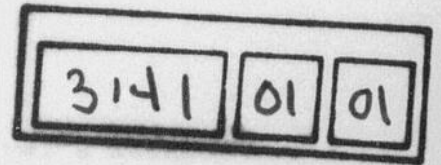
85
MAY 27 14:17

M

B.C.G.

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL



INTERVENUE

ENTRE:

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

Pour ses établissements situés
au:

7370, 3^{ème} Avenue ouest
Charlesbourg, Qc
G1H 6J3

et

7010, boul. du Jardin
Orsainville, Qc
G1G 4A3

(Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

d'une part.

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 C.T.C. - F.T.Q.

268, Marie de l'incarnation
Québec, Qc
G1N 3G4

(Ci-après appelée "L'UNION")

d'autre part.

'85
MAY 27 14:17

E.O.S.T.
QUÉBEC

NW

INTERPRETATION DES TERMES

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

1) SALARIE:

Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

2) SALARIE A TEMPS PARTIEL ET ETUDIANT:

Tout salarié rémunéré par la Coopérative sur une base horaire et qui travaille moins d'heures que la semaine normale de travail prévues à la clause 8.01 a).

3) PROMOTION:

A) Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

B) Désigne l'accession d'un poste de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier.

4) RETROGRADATION:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

5) MISE A PIED (Salarié régulier):

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

6) MISE A PIED (Salarié à temps partiel):

Toute réduction complète de la semaine de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour trois (3) semaines consécutives et plus.

INTERPRETATION DES TERMES

(suite)

7) LEGISLATION SUPERIEURE A LA CONVENTION:

Si une Loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent si l'Union l'exige.

NOTEZ BIEN:

Le genre masculin étant employé aussi pour le genre féminin, on fera les substitutions nécessaires, lorsqu'il y aura lieu.

ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Coopérative reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de "tous les salariés au sens du Code du Travail, conformément au certificat d'accréditation à l'exception des gérants de département".
- 1.02 Il est convenu que la Coopérative ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.
- 1.03 Il est convenu que cette convention collective de travail couvre automatiquement les salariés travaillant dans tout autre Cooprix futur, propriété ou opéré par la Coopérative dans les limites du Québec Métropolitain (rayon de vingt (20) milles à vol d'oiseau) dans l'éventualité où l'Union des Employés de Commerce, Local 503, U.I.E.C. obtiendrait une accréditation pour ces salariés.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de la Coopérative:
- a) d'administrer complètement et entièrement son entreprise y compris le droit d'étudier et d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production ainsi que d'ouvrir d'autres départements;
 - b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations, la conduite et le comportement des salariés;
 - c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - d) de déterminer les qualifications nécessaires des salariés pour remplir un poste;
 - e) d'embaucher, de congédier, de classifier, de diriger, promettre, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner;

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (SUITE)

- 2.01 (SUITE)
- f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
 - g) de conclure les ententes qu'elle juge à propos avec les fournisseurs (compagnies).
- 2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire, discriminatoire ou injuste de la Coopérative prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 2.03 Dans les cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par la Coopérative selon les besoins de ces nouvelles opérations. La Coopérative informe l'Union de tout changement prévu aux conditions de travail, avant de les effectuer et planifie une rencontre pour étudier ces changements et s'il n'y a pas entente, la procédure d'arbitrage s'appliquera.
- 2.04 Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être accompli par les salariés sera négocié au préalable entre la Coopérative employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou plusieurs salariés.
- 2.05 La Coopérative n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, sauf l'entretien ménager déjà existant.
- 2.06 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et ou de changement technologique, une période de recyclage est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE III SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective, le tout sujet à l'article 61 du Code du Travail.
- 3.02 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant la Coopérative à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours travaillés et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte autorisant la Coopérative à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie. Le prélèvement des cotisations est hebdomadaire et la remise à l'Union se fait mensuellement.
- 3.04 La Coopérative remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger la Coopérative ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise, contre ce ou ces derniers.
- 3.06 La Coopérative remet à l'Union sur une base mensuelle une liste comportant le nom, le numéro de poinçon et le code permettant d'identifier la fonction des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.07 La Coopérative fait parvenir à l'Union, à chaque année, au cours du mois de décembre et juillet, une nouvelle liste des adresses de ses salariés.
- 3.08 Toute retenue syndicale, non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité de la Coopérative.

ARTICLE III SECURITE SYNDICALE (SUITE)

- 3.09 La Coopérative s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales par chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser les copies au bureau de l'Union accompagnant le rapport mensuel.

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'agent d'affaires de l'Union peut visiter l'établissement durant les heures travaillées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant du magasin ou son représentant de sa présence.
- 4.02 a) Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit, quinze (15) jours à l'avance pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum.
- b) A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera rétabli dans ses anciennes fonctions ou sera affecté à une occupation similaire et, il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration de ce congé sans solde. Les présentes dispositions deviennent toutefois nulles si l'absence se prolonge au-delà de six (6) mois. L'Union convient de donner à la Coopérative un avis de quinze (15) jours avant la date de retour du salarié à la Coopérative.
- 4.03 Un délégué d'Union et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de chaque établissement pour représenter leurs intérêts.
- 4.04 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents de l'Union et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation par magasin. Il est entendu, que tout salarié qui agit sur le comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour les absences dues à la négociation, lors du renouvellement de la convention collective ainsi que des séances de conciliation.

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 4.05 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence, sans solde, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pour la période entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- L'Union fait sa demande, par écrit, au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence.
- 4.06 Il n'y aura pas de discrimination, menace ou intimidation contre le délégué d'Union ou son substitut en raison de ses devoirs de représentant de l'Union. Le délégué d'Union ou son substitut, n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- La Coopérative convient que le délégué de l'Union ou son substitut pourra remplir sa fonction de délégué, sans perte de salaire durant les heures de travail, après en avoir obtenu la permission de son supérieur, laquelle ne sera pas indûment refusée.
- 4.07 a) La Coopérative convient de fournir un tableau d'affichage dans le magasin afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant ses membres.
- b) Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier (1er) jour de son emploi et la Coopérative accordera trente (30) minutes au délégué d'Union, afin de permettre à celui-ci d'expliquer la convention collective au nouveau salarié.
- 4.08 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie, pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE V ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauche à titre de salarié, à condition qu'il ait terminé une période de probation de vingt-cinq (25) jours travaillés.

ARTICLE VANCIENNETE (SUITE)

5.01

(SUITE)

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

Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés en période de probation jouissent des autres droits et privilèges prévus aux présentes.

5.02

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

1. S'il résigne volontairement son emploi;
2. si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé suite à la procédure de griefs et d'arbitrage;
3. s'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours sans donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;
4. à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel, à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée, avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à la Coopérative, par courrier recommandé, son intention de retourner au travail ou non, en spécifiant les raisons justifiant le refus, le cas échéant.

5.03

- a) L'ancienneté de l'unité d'accréditation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- b) Si un salarié régulier est mis à pied à la suite d'un manque de travail, ce salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, dans le ou les magasins de son certificat d'accréditation et il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail.

Un tel salarié conserve son statut de régulier et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE VANCIENNETE (SUITE)

- 5.03 b) (SUITE)
- Un salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaires des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.
- 5.04 La Coopérative s'engage à rappeler les salariés qui ont tenu leur droit d'ancienneté, selon l'ordre inverse de leur renvoi c'est-à-dire, que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de la Coopérative. La Coopérative peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.05 L'ancienneté de l'unité d'accréditation prévaut dans tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe de département à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.06 En tout temps, on accorde la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux employés possédant le plus d'ancienneté lorsqu'une fonction devient disponible, à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.07 Il est convenu que, la Coopérative affiche pendant cinq (5) jours ouvrables, au poinçon, toute promotion et tout poste vacant à être remplacé dans les limites de l'unité de négociation et, que les salariés peuvent se porter candidats à ce poste.
- La Coopérative peut, pendant une période n'excédant pas quatre (4) semaines, nommer temporairement quelque'un à ce poste. Il est convenu que, la Coopérative affiche le nom et l'ancienneté du salarié ainsi promu dans les cinq (5) jours suivant la promotion ou le poste vacant et copie sera adressée à l'Union, par courrier recommandé. Si un salarié juge qu'il aurait dû être choisi, il pourra obtenir des explications ou recourir à la procédure des griefs.
- 5.08 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié, peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à la Coopérative.

ARTICLE V ANCIENNETE (SUITE)

5.08

- (SUITE)

Quant à la Coopérative, elle peut confirmer définitivement la promotion ou elle peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas les exigences normales de la tâche. Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

5.09

Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, la Coopérative fournit à l'Union, une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire et la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro de sécurité sociale.

5.10

Il est entendu que les transferts de salariés d'un magasin à l'autre sont essentiels à la bonne marche de la Coopérative et que les salariés ainsi que l'Union coopéreront avec la Coopérative en cette matière. Il est entendu que les transferts sont volontaires.

5.11

Le salarié régulier qui est l'objet d'un transfert d'un Cocprix à un autre reçoit un avis de sept (7) jours avant la date de ce transfert.

La Coopérative prend en considération les facteurs suivants, lors d'un transfert:

- l'ancienneté
- le lieu de résidence du salarié
- les besoins de l'entreprise

5.12

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention autorisée par la Coopérative ou occasionnée par la maladie ou un accident.

5.13

Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié, sans sa présence.

5.14

Un salarié promu chez l'Employeur à un poste exclus de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période de quinze (15) semaines suivant sa promotion.

ARTICLE VI

DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01

La Coopérative a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE VI

DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (SUITE)

6.02

- a) Le gérant de magasin se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union ou son substitut est convoqué en même temps pour agir comme témoin. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre est remise au délégué d'Union dans les vingt-quatre (24) heures au maximum.
- b) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que la Coopérative aura pris connaissance des faits écrits dans l'avertissement.

Si la procédure établie en a) et b) n'est pas suivie, l'avertissement devra être considéré comme nul et irrecevable, sauf dans le cas de cause grave.

- c) Tout avis de suspension devra indiquer clairement, les raisons et les dates de début et la fin de suspension; la Coopérative donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- d) 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.

6.03

Aucun salarié ayant à son crédit vingt-cinq (25) jours travaillés et plus de service, n'est congédié ou suspendu sans qu'au préalable la procédure de 6.02 n'ait été suivie. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié, dans les vingt-quatre (24) heures.

6.04

Un salarié mis à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines ou sera payé une (1) semaine de salaire à la place du préavis.

Un tel préavis indiquera la date du début de la mise à pied et sera remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son substitut. Une (1) copie d'un tel préavis sera adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

ARTICLE VIDISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (SUITE)

6.05 Avant de prendre position contre un salarié à cause de sa productivité, la Coopérative devra aviser l'Union de son intention d'utiliser des mesures disciplinaires et en cas, de désaccord, la procédure de griefs et d'arbitrage s'applique et l'arbitre pourra soit, annuler, modifier ou maintenir la position de la Coopérative contre ce salarié.

6.06 Aucun vendeur ou fournisseur n'exécutera du travail dans le magasin à l'exception des vendeurs d'épices.

Si la Coopérative est fautive vis-à-vis cette clause, elle devra payer aux salariés réguliers, dans le rayon où le travail a été accompli, au taux de temps double, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas effectuer ce travail.

ARTICLE VIIPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

Il est convenu que la Coopérative, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective y compris toute mesure disciplinaire, injustice ou discrimination.

Si un salarié a une plainte ou une question qu'il désire discuter avec la Coopérative, il peut seul ou en compagnie de son délégué et/ou son représentant d'Union ou par l'intermédiaire de son délégué et/ou représentant d'Union, discuter du cas avec son gérant de magasin.

Si une telle plainte ou question n'est pas réglée à la satisfaction du salarié, le jour ouvrable suivant la discussion, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dans l'ordre ci-après mentionné.

7.02 Le grief peut être envoyé, par écrit, à la Coopérative dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

ARTICLE VIIPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (SUITE)

- 7.03 La Coopérative doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la Province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.
- 7.04 Le délégué d'Union et son substitut et/ou le représentant d'Union doivent être présents à toute entrevue avec la Coopérative et relativement au rendement ou à la conduite d'un salarié.
- 7.05 Lorsqu'une des parties aux présentes, demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit, en même temps, suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix d'un arbitre.
- 7.06 L'arbitre jugera selon l'équité et pourra rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable.
- 7.07 L'arbitre prendra toute objection préliminaire sous-réserve de même qu'une objection sous sa juridiction.
- 7.08 Dans le cas de grief de congédiement, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage et par la suite, les parties peuvent suivre la procédure de griefs prévue à la convention collective.
- 7.09 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 7.10 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de la Coopérative inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (SUITE)

- 7.11 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.
- 7.12 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document, concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.13 L'arbitre n'acceptera aucune note écrite après l'audition sauf du consentement des parties.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs. La semaine de travail ci-haut mentionnée est réduite à trente-huit (38) heures à compter du 1er janvier 1982.
- b) Le congé du samedi est accordé à chaque salarié sur une base de partage équitable à l'intérieur de chaque rayon. Nonobstant ce qui précède un salarié peut accepter de travailler à chaque samedi.
- c) Un salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer à cinq (5) jours consécutifs pour cinq (5) jours non-consécutifs et ceci, après entente écrite avec l'Employeur, dont copie à l'Union.
- 8.02 a) Il est convenu que l'établissement de la programmation de travail relève de la Coopérative et, elle doit établir cette programmation de travail en fonction des impératifs d'une administration efficace de ses affaires. Cependant, cette programmation doit en tout temps être établie, selon les règles de la convention collective et être limitée à un maximum de huit (8) heures de travail par jour.
- b) L'équipe de jour comprend les salarié programmés pour travailler entre huit (8:00) heures et vingt-un (21:00) heures. Aucun salarié ne peut être tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

8.02

(SUITE)

- c) L'équipe de nuit comprend les salariés programmés pour travailler entre vingt-trois (23:00) heures et neuf (9:00) heures.
- d) L'équipe du soir comprend les salariés programmés pour travailler entre seize (16:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures.
- e) En aucun cas, un salarié ne sera tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois, à l'exception de la Coopérative de consommation de Charlesbourg, à moins d'entente avec le salarié.
- f) La Coopérative convient de procéder à l'intérieur du magasin de la façon suivante dans l'assignation des équipes de soir ou de nuit.
 - 1. faire appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes;
 - 2. s'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, la Coopérative assigne le ou les salariés requis selon l'ordre inverse de l'ancienneté pour remplir le ou les postes dans chacune des classifications requises;
 - 3. si la Coopérative ne peut obtenir les services d'un salarié comme responsable de nuit, il pourra sélectionner un salarié parmi les salariés ayant de l'expérience sur l'équipe de jour pour que celui-ci donne un entraînement à un des salariés choisis sur l'équipe de nuit afin de permettre la formation d'un responsable sur ladite équipe. Les services de ce salarié ne pourront être retenus que pour une période maximum de deux (2) mois. Suite à cette période, le salarié revient à son ancienne fonction ou fonction équivalente de jour;
 - 4. le responsable de nuit recevra une prime de quatre (4) dollars par nuit, en plus de son salaire.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

8.02 (SUITE)

- g) Le ou les salariés qui désirent travailler sur un horaire flexible, en avise l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, informer le ou les salariés si ces nouvelles heures sont acceptées ou non.

Advenant qu'il y ait entente pour modifier les heures de la convention, le ou les salariés reviennent, par la suite, sur l'horaire régulier de la convention avec un avis d'une (1) semaine.

L'Employeur doit informer le délégué d'Union de telle entente dans la semaine où l'entente est prise. L'Union doit être d'accord avec l'entente prise avant sa mise en application.

8.03

- a) Une programmation de travail sera affichée au poinçon dans le magasin le vendredi avant-midi (12:00) de chaque semaine indiquant les heures des salariés pour la semaine suivante.

- b) Aucun changement ne sera apporté à cette programmation plus tard que seize (16:00) heures le vendredi de chaque semaine.

Une copie de la programmation sera remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

- c) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage devra être averti à l'avance du changement de son horaire sinon, le salarié se présentera au travail comme s'il était cédulé et il devra être rémunéré en conséquence.

8.04

Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.

8.05

Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 8.06 Aucun salarié ne sera programmé à travailler ni ne travaillera seul la nuit dans le magasin.
- 8.07 La Coopérative et l'Union ne permettront en aucun temps que des salariés travaillent sans rémunération.

ARTICLE IX PAUSES

- 9.01 Tout salarié a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir. Cependant, la Coopérative peut demander à l'employé avec son consentement de réduire la période des repas. La période de dîner est de: onze (11:00) heures à quatorze heures et trente (14:30) minutes et celle du souper est de: seize heures et trente (16:30) minutes à dix-neuf (19:00) heures. L'application des heures de repas se fait par rotation, selon le principe c'est-à-dire, le premier entré premier sorti.
- 9.02 Le salarié devra s'absenter de son poste pour une pause de quinze (15) minutes pendant sa première demi (½) journée de travail et, une seconde pause de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi (½) journée. Il devra prendre ces pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi (½) journée mais, il ne sera en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.
- En aucun temps, les pauses ne seront cédulées.
- 9.03 Les salariés faisant partie de l'équipe de nuit ont droit à une période de repas d'une (1) heure. Cependant, la Coopérative peut demander à l'employé avec son consentement de réduire la période de repas à une demie (½) heure.

ARTICLE X TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE)

10.07 Un salarié appelé à travailler, en temps supplémentaire, pour plus de huit (8) heures dans une même semaine est rémunéré au taux de temps double (2), à compter de la neuvième (9e) heure de temps supplémentaire.

ARTICLE XI SALAIRES

11.01 La description des classifications paraît à l'Appendice "A" et fait partie intégrante de la présente convention.

11.02 Les échelles de salaires qui apparaissent à l'Appendice "B" font partie intégrante de la convention collective et s'appliquent à tous les salariés réguliers.

11.03 Les Appendices "C" et "D", font partie intégrante de la présente convention et entrent en vigueur le 15 septembre 1981. Ces appendices s'appliquent à tous les salariés à temps partiel travaillant moins d'heures par semaine que le nombre d'heures prévues à la clause 8.01 a).

11.04 a) A compter du 15 septembre 1981, tout salarié reçoit une augmentation de trente (30\$) dollars sur son salaire réel. Le salarié occupant l'échelon maximum de son échelle reçoit une augmentation de trente-cinq (35\$) dollars sur son salaire réel. Le salarié continuera à progresser dans l'échelle lorsqu'il justifiera l'ancienneté nécessaire pour obtenir l'échelon suivant son nouveau salaire.

b) A compter du 15 septembre 1982, tout salarié reçoit une augmentation de trente (30\$) dollars par semaine sur son salaire réel.

11.05 L'adoption de la présente convention collective, n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis, ni mise à pied.

11.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XI SALAIRES (SUITE)

- 11.07
- a) Un salarié régulier qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée, sept (7) heures ou plus, recevra un supplément de quinze (15) dollars par semaine ou l'équivalent de trois (3) dollars par jour et ceci, à la demande du gérant. Ce remplacement n'inclut pas la journée de congé hebdomadaire.
- b) Lorsqu'un salarié régulier remplace un gérant de département pour une (1) journée, sept (7) heures ou plus, il recevra un supplément de trente (30) dollars par semaine ou l'équivalent de six (6) dollars par jour, et ceci à la demande du gérant, excluant la journée de congé hebdomadaire.
- 11.08
- Aucun salarié à temps partiel ne pourra remplacer une caissière en chef, un commis de bureau, un responsable de l'équipe de nuit, un gérant de département ou un assistant-gérant, en autant qu'il y ait un salarié régulier capable de faire le travail de suppléance.

ARTICLE XII PRIME ET BONI

- 12.01
- Tout salarié de l'équipe de soir et/ou de nuit reçoit une majoration de soixante-dix (.70) cents l'heure en sus de la rémunération qu'il gagne de jour dans la même classification.
- 12.02
- Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié.
- 12.03
- Une prime de trois dollars cinquante cents (3,50) par jour sera allouée à tout salarié de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la journée de travail s'étend après dix-huit heures et trente (18:30) minutes pas plus d'une (1) fois par semaine.
- 12.04
- BONI DE NOEL:
- La Coopérative convient de payer un boni de Noël à tous les salariés réguliers à plein temps régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre et le boni sera calculé de la manière suivante:

ARTICLE XII PRIME ET BONI (SUITE)

12.04

BONI DE NOEL (SUITE)

- a) Les salariés qui ont trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours, recevront le quart ($\frac{1}{4}$) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.
- b) Les salariés qui ont six (6) mois de service continu au 1er décembre de cette même année, recevront la moitié ($\frac{1}{2}$) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.
- c) Les salariés qui ont neuf (9) mois de service continu au 1er décembre de cette même année, recevront les trois-quarts ($\frac{3}{4}$) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.
- d) Les salariés qui ont douze (12) mois de service continu au 1er décembre de cette même année, recevront une (1) semaine de salaire régulier à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

ARTICLE XIII VACANCES

13.01

La Coopérative convient d'accorder à chaque salarié des vacances selon les critères suivants:

AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins d'un (1) an de service continu	Une (1) journée par mois de service maximum dix (10) jours -4%
Un (1) an de service	Deux (2) semaines
Quatre (4) ans de service	Trois (3) semaines
Neuf (9) ans de service	Quatre (4) semaines
Quinze (15) ans de service	Cinq (5) semaines
Vingt (20) ans de service	Six (6) semaines

13.02

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se verront accorder trois (3) semaines consécutives, si cela est possible après que les autres salariés auront cédé leurs.

ARTICLE XIII VACANCES (SUITE)

13.02

(SUITE)

Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale, auront le droit de les prendre consécutivement.

La période normale de vacances s'établit à compter du 1er mai au 15 septembre. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances entre le 1er avril et le 1er mai de chaque année. L'ancienneté par département prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées avant le 15 mai.

13.03

Les salariés quittant l'emploi de la Coopérative ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé au 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de leurs gains, tels qu'applicables depuis le 1er mai.

13.04

Le salaire de vacances d'un salarié régulier lui est remis avant son départ pour les vacances.

13.05

Le salarié qui se marie a préférence sur les autres salariés, dans le choix de ses vacances.

13.06

Les vacances des salariés ne seront pas affectées pour des absences de maladie, accident, congé de maternité et les autres absences prévues à la convention collective.

13.07

Le choix des vacances des salariés exclus de l'unité de négociation n'affectera pas le choix des vacances des salariés.

ARTICLE XIV CONGES CHOMES ET PAYES

14.01

Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- Le 1er Mai (Fête des Travailleurs, si décrétée par les autorités compétentes)
- La St-Jean Baptiste
- Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre
- La Confédération
- La Fête de Dollard

ARTICLE XIV CONGES CHOMES ET PAYES (SUITE)

- 14.02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit.
- 14.03 Lorsqu'un ou deux congés, tel que défini à l'article 14.01 tombe (nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances, en autant que le salarié prévient la Coopérative avant son départ.
- 14.04 Si un salarié travaille plus de trente et une (31) heures, (trente heures point quatre (30.4) à compter du 1er janvier 1982) au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies au-delà de trente et une (31) heures, (trente heures point quatre (30.4) à compter du 1er janvier 1982).
- Si un salarié travaille pour plus de vingt-trois (23) heures, (vingt-deux heures point huit (22.8) à compter du 1er janvier 1982) au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-trois (23) heures, (vingt-deux heures point huit (22.8) à compter du 1er janvier 1982).
- Le congé hebdomadaire du salarié n'est pas affecté.
- 14.05 Pour avoir droit au paiement de ces congés statutaires, les salariés doivent être présents le jour programmé qui précède et/ou qui suit ledit congé à moins que l'absence durant l'une ou l'autre de ces journées soit attribuable à une absence prévue à la convention collective.
- 14.06 Si un congé statutaire mentionné ci-haut tombe un jour non-ouvrable, il sera reporté le jour ouvrable suivant.
- 14.07 Aucun salarié n'est programmé pour travailler après dix-sept (17:00) heures, la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE XIV CONGES CHOMES ET PAYES (SUITE)

- 14.08 Les salariés réguliers bénéficient d'un congé mobile par an, lequel n'est cependant pas accordé durant la période du 15 décembre au 15 janvier ou lorsque survient un congé férié durant la semaine. Par ailleurs, un avis de cinq (5) jours doit être donné au gérant du magasin et un salarié à la fois, par département, pourra bénéficier d'un tel congé. Un tel congé pourra être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

ARTICLE XV CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 15.01 Le salarié a droit à une absence de cinq (5) jours payés, lors du décès du conjoint et d'un enfant, de trois (3) jours payés, lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé, lors du décès d'un parent éloigné. Il est convenu qu'un salarié a droit à une journée additionnelle lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

- 15.02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

Frère	Soeur
Père	Mère
Beau-Père	Belle-Mère
Beau-Frère	Belle-Soeur

Les parents éloignés sont les suivants:

Grand-Père	Grand-Mère
Petit-Fils	Petite-Fille
Gendre	Bru

- 15.03 Tout salarié bénéficie d'un congé payé, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours ouvrables à être pris dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement;
 - b) A l'occasion du mariage de son enfant, un (1) jour ouvrable;
 - c) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant et qui demeure à l'hôpital, un (1) jour ouvrable;
 - d) A l'occasion du mariage du salarié, un (1) jour ouvrable.

ARTICLE XVCONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 15.04 Si les périodes citées en 15.01 et 15.03 comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables (par exemple, un jour de congé ou de vacances) le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.
- 15.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié, la Coopérative convient de faire coïncider la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à la Coopérative un avis de quinze (15) jours.
- 15.06 Lorsqu'il surviendra une tempête, tel que le transport en commun sera paralysé, le gérant du magasin devra aviser tous ses gérants de département de la décision de fermer le magasin. Les gérants de département devront contacter leurs employés afin de les aviser de ne pas se présenter au travail ou de quitter le travail plus tôt. Dans de pareils cas, les salariés réguliers recevront leur plein salaire pour les journées où surviendront de telles tempêtes. Cependant, tous les employés réguliers doivent se tenir disponibles dans l'éventualité d'un rappel au travail dans la journée.

ARTICLE XVIPERMIS D'ABSENCE

- 16.01 Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus devra être adressée, par écrit, au gérant du magasin par le salarié concerné et, la lettre devra fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission. L'autorisation ou le refus d'une telle permission sera fait par écrit par le gérant du magasin au salarié concerné, dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de réception de la demande et une copie devra être adressée à l'Union, dans un délai de cinq (5) jours suivant le refus ou l'acceptation.
- A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE XVI PERMIS D'ABSENCE (SUITE)

16.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard, six (6) mois après la fin de la grossesse.

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.

16.03 Après entente écrite avec la Coopérative, une copie devant être envoyée à l'Union, le salarié pourra obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation relativement à son travail.

ARTICLE XVII SECURITE ET SANTE

17.01 La Coopérative convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

17.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

Ce bénéfice s'adresse aux salariés absents du travail pour cause de maladie ou autre motif.

INCAPACITE OCCASIONNELLE:

Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier renouvelable à chaque année, au 1er décembre. Les crédits non-épuisés au 1er décembre sont monnayables à cent pour cent (100%) le 15 décembre.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

ARTICLE XVII SECURITE ET SANTE (SUITE)

17.02

(SUITE)

INCAPACITE OCCASIONNELLE:Conditions pour paiement:

- a) Le salarié doit appeler son gérant ou son délégué au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.
- b) Dans le cas d'absence pour autre motif, le salarié doit prévenir son gérant de magasin ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance et pas plus de deux (2) salariés en même temps par magasin.
- c) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

Paieement:

Le plein montant du salaire net d'un salarié.

INCAPACITE A COURT TERME OU PROLONGEE:

Cette expression signifie une absence de deux (2) jours en cas d'accident et de quatre (4) jours en cas de maladie jusqu'à 65 ans inclusivement.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Conditions pour paiement:

Formule de déclaration du médecin traitant.

Paieement:

Le paiement est celui prévu au Régime de sécurité Coop.

Modalité de versement de prestations:

Les prestations sont versées hebdomadairement durant les dix-sept (17) premières semaines de l'invalidité et mensuellement par la suite.

Intégration des bénéfices:

Les prestations sont réduites des rentes initiales payables en vertu du Régime de Rentes du Québec. Par ailleurs, si la somme des prestations mensuelles ainsi obtenue et des revenus d'autres sources excèdent 90% du salaire admissible au début de l'invalidité, les prestations mensuelles sont réduites de tel excédent.

ARTICLE XVII SECURITE ET SANTE (SUITE)

- 17.03 La Coopérative et les salariés contribuent à part égale au paiement de la prime soit, cinquante pour cent (50%).
- 17.04 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident la Coopérative convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait ou une fonction équivalente avant sa maladie ou son accident.
- 17.05 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.
- Dans le cas d'accident de travail, il est convenu que la Coopérative paie le salarié, et que la Coopérative doit demander le remboursement à la Commission des Accidents de Travail.
- 17.06 La Coopérative s'engage à verser six (0.06) cents par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et, s'engage à être liée et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- 17.07 Un salarié qui a plus de trois (3) mois de service continu et qui quitte la Coopérative reçoit à son taux de salaire, les journées de maladie non-utilisées qui restent à son crédit. Les journées de maladie se cumulent à raison de 7/12 jour par mois. En cas, d'un congédiement pour vol, les journées de maladie sont non-payables.
- 17.08 Dans le cas d'un salarié en accident de travail; s'il est admissible à des prestations en vertu de la Loi des Accidents de Travail, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées.

ARTICLE XVIISECURITE ET SANTE (SUITE)

17.08

(SUITE)

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 dettes au montant indiqué sur le chèque et, 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.

17.09

- a) Dans chaque marché, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur (deux (2) au maximum) et de deux (2) salariés désignés par l'Union.

Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer, mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu. Il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée à l'Union. Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

- b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont solidaires aux salariés.
- c) Le comité de sécurité et santé:
1. Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
 2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
 3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
 4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
 5. Fait un compte rendu de toutes réunions et inspections, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

ARTICLE XVII SECURITE ET SANTE (SUITE)

17.09 (SUITE)

- d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé, aussitôt que possible, de tout accident de travail. Le comité fait enquête sur tout accident au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête, dont copie est remise, dans les plus brefs délais, à l'Employeur et à l'Union.
- e) Les responsables des comités de sécurité et santé pour l'Employeur et pour l'Union doivent se rencontrer, dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations des comités de sécurité et santé.
- f) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE XVIII FONDS DE PENSION

18.01

- a) A compter du 15 septembre 1982, l'Employeur s'engage à contribuer à la Caisse de Retraite de Fiducie des Employés de Commerce, la somme de douze cents (0,12\$) de l'heure pour service futur au crédit de chaque salarié pour toutes les heures travaillées jusqu'au maximum du nombre d'heures normales de la semaine normale de travail.
- b) Les heures travaillées mentionnées dans le paragraphe a) ci-dessus doivent inclure toutes les heures normales payées, les congés statutaires, les vacances et heures d'absence payées par l'Employeur (lesquelles doivent inclure les journées de maladie).
- c) Les cotisations ainsi qu'une liste des salariés pour lesquels ces cotisations ont été payées, le montant hebdomadaire de cotisation pour chaque salarié et le nombre d'heures travaillées ou payées doivent être envoyés par l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la fermeture de la période comptable de l'Employeur qui est de quatre (4) ou cinq (5) semaines.

ARTICLE XIX SALLES DE REPOS

19.01 La Coopérative convient de maintenir des salles de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ces locaux sont chauffés, ventilés et maintenus dans des conditions de hygiéniques. Le salarié coopère avec la Coopérative afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XX GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE XXI UNIFORMES ET BUANDERIE

21.01 Il est entendu que les uniformes, tabliers, serviettes, boucles ou tout autre uniforme requis pour raison de sécurité sont fournis et lavés gratuitement par la Coopérative. L'Employeur entretient à ses frais les tabliers, serviettes, sarraux et uniformes de boulange.

Les salariés requis de porter un uniforme lavable à la machine sont tenus de laver et entretenir ces uniformes. Ces uniformes demeurent la propriété de la Coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la Coopérative seulement.

ARTICLE XXII FONCTION DE JURE

22.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, la Coopérative lui paie la différence entre ce qu'il reçoit en honoraires de la Cour, à titre de juré, et son salaire de base hebdomadaire, pourvu que:

- a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
- b) le salarié avise la Coopérative quarante-huit (48) heures à l'avance ou aussitôt qu'il est lui-même avisé;
- c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré, cependant, il devra retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée programmée;

ARTICLE XXII FONCTION DE JURE (SUITE)

22.01 (SUITE)

d) le salarié soit rappelé comme juré sur l'un de ses jours programmés de travail.

22.02

Un salarié soit rappelé comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira 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.

ARTICLE XXIII INVALIDITE DES CLAUSES

23.01

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

ARTICLE XXIV ORIENTATION NOUVELLE

24.01

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

ARTICLE XXV DUREE DE LA CONVENTION

25.01

La présente convention collective entre en vigueur le 14 septembre 1984 et demeure en vigueur jusqu'au 14 septembre 1986 inclusivement.

25.02

Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention. Cependant, cet article n'a pas l'effet d'enlever le droit de grève et lock-out prévus par la Loi.

ARTICLE XXVI CLAUSES GENERALES

- 26.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la Coopérative inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les réductions effectuées et le montant net du salaire.
- 26.02 Le salaire est distribué normalement en espèces légales ou par chèque, le jeudi de chaque semaine au plus tard, à onze heures et trente (11:30) minutes.
- 26.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 26.04 La Coopérative fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin.
- 26.05 Des cases seront fournies par la Coopérative aux salariés afin de leur permettre d'y déposer leurs effets personnels en sûreté et de plus, le salarié s'engage à fournir son cadenas.
- 26.06 L'Appendice "E" - Politique des caisses fait partie intégrante de la présente convention collective.
- 26.07 L'Union s'engage à faire imprimer la convention collective sous forme de livret et en quantité suffisante. Le tout est au frais de l'Employeur après acceptation d'une soumission et présentation d'une facture.
- 26.08 Dans l'éventualité où la clause suivante "26.08" deviendrait en application dans les conventions collectives des deux (2) principales chaînes d'alimentation du Québec, elle devra alors faire partie du contenu de la présente convention:
- Il est convenu que l'Employeur continue la pratique actuelle, dans le cas de marquage des prix c'est-à-dire que, sur chaque item en magasin, les prix seront marqués (stampillés) par les salariés afin de préserver l'emploi des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE XXVI CLAUSES GENERALES (SUITE)

26.09 Les lois et règlements qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de cette convention et, tous les cas de litige portant sur la responsabilité de l'Employeur qui peuvent survenir, concernant leur application peuvent être réglés par procédure de griefs.

26.10 L'Employeur fournit aux caisses, des carpettes de matière plastique pour recouvrir le plancher.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE ^{23^{eme}}.....

JOUR DU MOIS DE Mai..... 1985.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

Guillaume Dague

Blain Gelinus
Robert Cartier
Lucas

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONSCOMMIS (Homme et Femme)

- Fruits et légumes
- Emballeur (euse) viande
- Préposé (e) à l'information
(cigarettes, bouteilles vides)
- Epicerie
- Réception
- Boulanger (ère)
- Caissier (ière)

ASSISTANTE CHEF CAISSIERECHEF CAISSIERECOMMIS DE BUREAUAPPRENTI-BOUCHER

- Après vingt-quatre (24) mois,
boucher

BOUCHERASSISTANT-GERANT

- Fruits et légumes
- Epicerie

ASSISTANT-GERANT VIANDERESPONSABLE BOULANGERIE

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR
LE 15 SEPTEMBRE 1981

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	251,00\$	276,00\$	291,00\$	316,00\$	350,00\$
CHEF CAISSIERE	257,00\$	282,00\$	298,00\$	323,00\$	356,00\$
COMMIS DE BUREAU	248,00\$	276,00\$	291,00\$	316,00\$	345,00\$
COMMIS (HOMME ET FEMME)	248,00\$	276,00\$	291,00\$	316,00\$	345,00\$
ASSISTANT-GERANT	315,00\$	325,00\$	335,00\$	345,00\$	360,00\$
ASSISTANT-GERANT (VIANDE)	330,00\$	340,00\$	350,00\$	360,00\$	375,00\$
APPRENTI-BOUCHER	248,00\$	276,00\$	291,00\$	316,00\$	345,00\$
BOUCHER	315,00\$	325,00\$	335,00\$	345,00\$	360,00\$
RESPONSABLE (BOULANGERIE)	295,00\$	310,00\$	325,00\$	340,00\$	370,00\$

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR
LE 15 SEPTEMBRE 1982

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	281,00\$	306,00\$	321,00\$	346,00\$	380,00\$
CHEF CAISSIERE	287,00\$	312,00\$	328,00\$	353,00\$	386,00\$
COMMIS DE BUREAU	278,00\$	306,00\$	321,00\$	346,00\$	375,00\$
COMMIS (HOMME ET FEMME)	278,00\$	306,00\$	321,00\$	346,00\$	375,00\$
ASSISTANT-GERANT	345,00\$	355,00\$	365,00\$	375,00\$	390,00\$
ASSISTANT-GERANT (VIANDE)	360,00\$	370,00\$	380,00\$	390,00\$	405,00\$
APPRENTI-BOUCHER	278,00\$	306,00\$	321,00\$	346,00\$	375,00\$
BOUCHER	345,00\$	355,00\$	365,00\$	375,00\$	390,00\$
RESPONSABLE (BOULANGERIE)	325,00\$	340,00\$	355,00\$	370,00\$	400,00\$

NOTEZ BIEN: La Coopérative nomme des assistants-gérants dans les départements, selon les critères suivants:
Si le chiffre d'affaires du département est de:

- Département des viandes	25 000\$
- Département de l'épicerie	55 000\$
- Département des fruits et légumes	12 000\$
- Département non-alimentaire (en magasin)	15 000\$

- a) Il est entendu que les volumes ci-haut mentionnés n'affectent pas les salariés déjà classifiés, "assistant-gérant". En conséquence, il n'y a pas de rétrogradation de classification en regard des volumes ci-haut mentionnés.
- b) Il est entendu que la promotion d'assistant-gérant, en regard des nouveaux volumes se fera seulement quand le volume sera maintenu sur une période de treize (13) semaines. De plus, l'assistant-gérant sera sujet à être retourné à son ancien poste si ledit volume est en bas de l'échelle des volumes pour une période de six (6) mois.

SALARIES A TEMPS PARTIELARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Coopérative reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de "tous les salariés au sens du Code du Travail, conformément au certificat d'accréditation à l'exception des gérants de département".
- 1.02 Il est convenu que la Coopérative ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régit par cette convention.
- 1.03 Il est convenu que cette convention collective de travail couvre automatiquement les salariés travaillant dans tout autre Cooprix futur, propriétés ou opéré par la Coopérative dans les limites du Québec Métropolitain (rayon de vingt (20) milles à vol d'oiseau) dans l'éventualité où l'Union des Employés de Commerce, Local 503, U.I.E.C. obtiendrait une accréditation pour ces salariés.

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de la Coopérative:
- a) d'administrer complètement et entièrement son entreprise y compris le droit d'étudier et d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production, aussi que d'ouvrir d'autres départements;
 - b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations, la conduite et le comportement des salariés;
 - c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - d) de déterminer les qualifications nécessaires des salariés pour remplir un poste;
 - e) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, promettre, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner;

ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION (SUITE)

2.01 (SUITE)

- f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- g) de conclure les ententes qu'elle juge à propos avec les fournisseurs (compagnies).

2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire, discriminatoire ou injuste de la Coopérative prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

2.03 Dans les cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régit par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par la Coopérative selon les besoins de ces nouvelles opérations. La Coopérative informe l'Union de tout changement prévu aux conditions de travail, avant de les effectuer et planifie une rencontre pour étudier ces changements et s'il n'y a pas entente, la procédure d'arbitrage s'appliquera.

2.04 Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être accompli par les salariés sera négocié au préalable entre la Coopérative Employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou plusieurs salariés.

2.05 La Coopérative n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, sauf l'entretien ménager déjà existant.

2.06 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et ou de changement technologique, une période de recyclage est accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE III SECURITE SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective, le tout sujet à l'article 61 de Codu du Travail.

ARTICLE III SECURITE SYNDICALE (SUITE)

- 3.02 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant la Coopérative à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours travaillés et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte autorisant la Coopérative à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie. Le prélèvement des cotisations est hebdomadaire et la remise à l'Union se fait mensuellement.
- 3.04 La Coopérative remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.05 L'Union convient de décharger la Coopérative ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers.
- 3.06 La Coopérative remet à l'Union sur une base mensuelle une liste comportant le nom, le numéro de poinçon et le code permettant d'identifier la fonction des nouveaux salariés, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.07 La Coopérative fait parvenir à l'Union, à chaque année, au cours du mois de décembre et juillet, une nouvelle liste des adresses de ses salariés.
- 3.08 Toute retenue syndicale, non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité de la Coopérative.
- 3.09 La Coopérative s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales par chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser les copies au bureau de l'Union accompagnant le rapport mensuel.

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'agent d'affaires de l'Union peut visiter l'établissement durant les heures travaillées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant du magasin ou son représentant de sa présence.

ARTICLE IV AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 4.02 a) Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit, quinze (15) jours à l'avance pourra obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum.
- b) A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera rétabli dans ses anciennes fonctions ou sera affecté à une occupation similaire et, il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration de ce congé sans solde. Les présentes dispositions deviennent toutefois nulles si l'absence se prolonge au-delà de six (6) mois. L'Union convient de donner à la Coopérative un avis de quinze (15) jours avant la date de retour du salarié à la Coopérative.
- 4.03 Un délégué d'Union et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de chaque établissement pour représenter leurs intérêts.
- 4.04 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents de l'Union et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation par magasin. Il est entendu, que tout salarié qui agit sur le comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour les absences dues à la négociation, lors du renouvellement de la convention collective ainsi que des séances de conciliation.
- 4.05 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence, sans solde, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pour la période entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- L'Union fait sa demande, par écrit, au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence.
- 4.06 Il n'y aura pas de discrimination, menace ou intimidation contre le délégué d'Union ou son substitut en raison de ses devoirs de représentant de l'Union. Le délégué d'Union ou son substitut, n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- La Coopérative convient que le délégué de l'Union ou son substitut pourra remplir sa fonction de délégué, sans perte de salaire durant les heures de travail, après en avoir obtenu la permission de son supérieur, laquelle ne sera pas indûment refusée.

ARTICLE IVAFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

4.07

- a) La Coopérative convient de fournir un tableau d'affichage dans le magasin afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant ses membres.
- b) Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier (1er) jour de son emploi et la Coopérative accordera trente (30) minutes au délégué d'Union, afin de permettre à celui-ci d'expliquer la convention collective au nouveau salarié.

4.08

Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie, pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE VANCIENNETE

5.01

L'ancienneté d'un salarié à temps partiel est calculée à compter de sa date d'embauchage pourvu qu'il ait terminé une période de probation de vingt-cinq (25) jours travaillés ou deux cents (200) heures.

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

Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés à temps partiel en période de probation jouissent des autres droits et privilèges prévus aux présentes.

5.02

Les salariés à temps partiel ont la préférence vis-à-vis l'ouverture de tout poste à plein temps à la condition qu'il puissent remplir les exigences normales.

ARTICLE VANCIENNETE (SUITE)

5.03

Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux clauses 5.06, 5.07 et 5.08 des salariés réguliers. Dans ce cas, le salarié transporte cinquante pour cent (50%) de son ancienneté après avoir terminé sa période d'essai.

5.04

L'ancienneté des salariés autres que les réguliers s'applique indépendamment des salariés réguliers sauf lorsque prévu autrement.

5.05

a) Dans le cas de mise à pied, les salariés autres que les salariés réguliers précèdent les salariés réguliers et ces mises à pied se font dans l'ordre inverse de l'ancienneté, le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

Les salariés à temps partiel mis à pied conservent leur ancienneté sur une période de six (6) mois, s'ils ont moins d'un (1) an d'ancienneté, et de douze (12) mois, s'ils ont plus d'un (1) an d'ancienneté.

b) Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

1. S'il résigne volontairement son emploi;
2. si le salarié est congédié pour juste cause et non réinstallé suite à la procédure de griefs et d'arbitrage;
3. s'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours sans donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;
4. à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel, à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée, avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à la Coopérative, par courrier recommandé, son intention de retourner au travail ou non, en spécifiant les raisons justifiant le refus, le cas échéant.

ARTICLE VANCIENNETE (SUITE)

5.06

En tout temps, on accorde la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté lorsqu'une fonction devient disponible, à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

5.07

Il est convenu que, la Coopérative affiche pendant cinq (5) jours ouvrables, au poinçon, toute promotion et tout poste vacant à être remplacé dans les limites de l'unité de négociation et, que les salariés peuvent se porter candidats à ce poste.

La Coopérative peut, pendant une période n'excédant pas quatre (4) semaines, nommer temporairement quelqu'un à ce poste. Il est convenu que, la Coopérative affiche le nom et l'ancienneté du salarié ainsi promu dans les cinq (5) jours suivant la promotion ou le poste vacant et copie sera adressée à l'Union, par courrier recommandé. Si un salarié juge qu'il aurait dû être choisi, il pourra obtenir des explications ou recourir à la procédure de griefs.

5.08

Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié, peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à la Coopérative.

Quant à la Coopérative, elle peut confirmer définitivement la promotion ou elle peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas les exigences normales de la tâche. Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

5.09

Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, la Coopérative fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire et la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro de sécurité sociale.

ARTICLE V ANCIENNETE (SUITE)

5.10 Il est entendu que les transferts de salariés d'un magasin à l'autre sont essentiels à la bonne marche de la Coopérative et que les salariés ainsi que l'Union coopéreront avec la Coopérative en cette matière. Il est entendu que les transferts sont volontaires.

5.11 Le salarié à temps partiel qui est l'objet d'un transfert d'un Cooprix à un autre reçoit un avis de sept (7) jours avant la date de ce transfert.

La Coopérative prend en considération les facteurs suivants lors d'un transfert:

- l'ancienneté
- le lieu de résidence du salarié
- les besoins de l'entreprise

5.12 Dans le cas de mise à pied, les salariés-étudiants précèdent les salariés à temps partiel, et ces mises à pied se font dans l'ordre inverse de la mise à pied.

5.13 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise, dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 La Coopérative a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

6.02 a) Le gérant de magasin se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union ou son substitut est convoqué en même temps pour agir comme témoin. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre est remise au délégué d'Union dans les vingt-quatre (24) heures au maximum.

ARTICLE VI DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (SUITE)

6.02

(SUITE)

- b) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que la Coopérative aura pris connaissance des faits écrits dans l'avertissement.

Si la procédure établie en a) et b) n'est pas suivie, l'avertissement devra être considéré comme nul et irrecevable, sauf dans le cas de cause grave.

- c) Tout avis de suspension devra indiquer clairement, les raisons et les dates de début et la fin de suspension; la Coopérative donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- d) 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.

6.03

Aucun salarié ayant à son crédit vingt-cinq (25) jours travaillés ou deux cents (200) heures et plus de service, n'est congédié ou suspendu sans qu'au préalable la procédure de 6.02 n'ait été suivie. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié, dans les vingt-quatre (24) heures.

6.04

Un salarié qui est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail a un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel et étudiant dans un magasin couvert par la convention collective.

6.05

Si un salarié régulier est mis à pied à la suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et aux heures de travail disponibles dans le magasin de son certificat d'accréditation.

Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel. Son salaire sera celui équivalent de la classification de régulier qu'il occupera à temps partiel au prorata des heures travaillées et il continuera à progresser dans l'échelle de salaire où il sera placé s'il est à taux inférieur au taux maximum.

ARTICLE VIIPROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01

Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

Il est convenu que la Coopérative, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective y compris toute mesure disciplinaire, injustice ou discrimination.

Si un salarié a une plainte ou une question qu'il désire discuter avec la Coopérative, il peut seul ou en compagnie de son délégué et/ou son représentant d'Union ou par l'intermédiaire de son délégué et/ou représentant d'Union, discuter du cas avec son gérant de magasin.

Si une telle plainte ou question n'est pas réglée à la satisfaction du salarié, le jour ouvrable suivant la discussion, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dans l'ordre ci-après mentionné.

7.02

Le grief peut être envoyé, par écrit, à la Coopérative dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

7.03

La Coopérative doit donner sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la Province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent.

7.04

Le délégué d'Union et son substitut et/ou le représentant d'Union doivent être présents à toute entrevue avec la Coopérative et relativement au rendement vu à la conduite d'un salarié.

7.05

Lorsqu'une des parties aux présentes, demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit, en même temps, suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix d'un arbitre.

ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (SUITE)

- 7.06 L'arbitre jugera selon l'équité et pourra rendre toute décision qu'il juge juste et raisonnable.
- 7.07 L'arbitre prendra toute objection préliminaire sous-réserve de même qu'une objection sous sa juridiction.
- 7.08 Dans le cas de grief de congédiement, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage et par la suite, les parties peuvent suivre la procédure de griefs prévue à la convention collective.
- 7.09 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 7.10 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de la Coopérative inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 7.11 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.
- 7.12 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document, concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.13 L'arbitre n'acceptera aucune note écrite après l'audition sauf du consentement des parties.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 a) Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail. Aucun salarié à temps partiel ne doit être programmé moins de huit (8) heures par semaine, à moins d'entente contraire avec le salarié.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

8.01 (SUITE)

- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille trente-cinq (35) heures et plus (trente-quatre (34) heures à compter du 1er janvier 1982) par semaine, pendant six (6) semaines consécutives, il passe au statut de salarié régulier, exception faite des cas de remplacement pour cause de maladie et vacances.

8.02 Le programme d'heures de travail est établi par la Coopérative et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme.

- 8.03
- a) Une programmation de travail sera affichée au poinçon, dans le magasin le vendredi avant-midi (12:00) heures de chaque semaine indiquant les heures des salariés pour la semaine suivante.
- b) Aucun changement ne sera apporté à cette programmation plus tard que seize (16:00) heures le vendredi de chaque semaine. Une copie de la programmation sera remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- c) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage devra être averti à l'avance du changement de son horaire sinon, le salarié se présentera au travail comme s'il était cédulé et il devra être rémunéré en conséquence.

8.04 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail, et dès sa sortie de la zone de travail.

8.05 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

8.06 Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé plus de cinq (5) jours par semaine.

ARTICLE VIIIHEURES DE TRAVAIL (SUITE)

8.07

Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté dans chaque magasin de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possibles en tenant compte de la disponibilité de chaque salarié à temps partiel et les capacités à remplir les exigences des tâches à effectuer.

Il est également convenu que chaque salarié à temps partiel devra donner sa disponibilité par écrit à son gérant de magasin, au moins quinze (15) jours à l'avance, dont copie sera remise au délégué de l'Union.

Le salarié à temps partiel devra donner une raison valable à l'Employeur lorsqu'il se déclare non disponible.

8.08

- a) Il est convenu que l'établissement de la programmation de travail relève de la Coopérative, et elle doit établir cette programmation de travail en fonction des impératifs d'une administration efficace de ses affaires. Cependant, cette programmation doit en tout temps être établie selon les règles de la convention collective et être limités à un maximum de dix (10) heures de travail par jour.
- b) Le programme d'heures de travail est établi selon la clause 8.07 de la convention collective des temps partiel par la Coopérative, et les salariés doivent accomplir leur travail aux heures et jours prévus dans ce programme.
- c) Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque magasin ou département le vendredi vers seize (16:30) heures trente.

Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante.

Dans tous les cas, le programme d'heures de travail quotidien doit prévoir ces heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

- d) L'équipe de soir comprend les salariés programmés pour travailler entre seize (16:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

8.08 (SUITE)

- e) En aucun cas, un salarié ne sera tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois, dans une même journée.
- f) La Coopérative convient de procéder de la façon suivante dans l'assignation des équipes du soir ou de nuit:
 1. faire appel au volontariat
 2. procéder par ordre inverse d'ancienneté.

s'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés ayant les qualifications nécessaires selon le volontariat et l'ordre inverse d'ancienneté, la Coopérative assigne les salariés requis selon les besoins de la Coopérative.

- 8.09 a) Si un salarié est demandé pour travailler en dehors de sa programmation normale de travail, il sera rémunéré au taux de temps et demi, sauf dans les cas de remplacement.
- b) Le temps supplémentaire est volontaire et ce, proposé aux salariés par ordre d'ancienneté.

ARTICLE IX PAUSES

9.01 Tout salarié a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir. Cependant, la Coopérative peut demander à l'employé avec son consentement de réduire la période des repas. La période de dîner est de: onze (11:00) heures à quatorze heures et trente (14:30) minutes et celle du souper est de: seize heures et trente (16:30) minutes à dix-neuf (19:00) heures. L'application des heures de repas se fait par rotation, selon le principe c'est-à-dire, le premier entré premier sorti.

9.02 Le salarié devra s'absenter de son poste pour une pause de quinze (15) minutes pendant sa première demi (½) journée de travail et, une seconde pause de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi (½) journée. Il devra prendre ces pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi (½) journée mais, il ne sera en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

En aucun temps, les pauses ne seront cédulées.

ARTICLE IX PAUSES (SUITE)

- 9.03 Les salariés faisant partie de l'équipe de nuit ont droit à une période de repas d'une (1) heure. Cependant, la Coopérative peut demander à l'employé avec son consentement, de réduire la période de repas à une demi-heure ($\frac{1}{2}$).

ARTICLE X TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Tout travail supplémentaire est payé au salarié au tarif de temps et demi pour les heures de travail fournies en plus de son programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédant de trente-neuf (39) heures (trente-huit (38) heures à compter du 1er janvier 1982) sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demi. Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire et le temps supplémentaire est volontaire.
- 10.02 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées, reçoit le paiement d'un minimum de quatre (4) heures de travail au taux de surtemps qui s'applique.
- 10.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 10.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double.
- 10.05 Lorsqu'il s'agira d'effectuer du travail en temps supplémentaire, les salariés réguliers auront la priorité sur les salariés à temps partiel.

ARTICLE XI SALAIRES

- 11.01 L'échelle de salaires qui apparaît à l'Appendice "D", fait partie intégrante de la convention collective et entre en vigueur le 15 septembre 1981.

ARTICLE XISALAIRES (SUITE)

- 11.02 a) A compter du 15 septembre 1981 tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de soixante-dix-sept cents (0,77\$) l'heure sur son taux de salaire réel. Toutefois, le salarié qui au 15 septembre 1981 occupait l'échelon 24 mois de l'échelle de salaire de sa classification reçoit une augmentation de quatre-vingt-dix cents (0,90\$) l'heure sur son taux de salaire réel. Le salarié continuera à progresser dans son échelle lorsqu'il justifiera l'ancienneté nécessaire pour obtenir l'échelon suivant son nouveau salaire.
- b) A compter du 15 septembre 1982 tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de soixante-dix-neuf cents (0,79\$) l'heure sur son taux de salaire réel.
- 11.03 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis.
- 11.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 11.05 Il est entendu qu'un salarié promu est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 11.06 a) Un salarié à temps partiel qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée, sept (7) heures ou plus, recevra un supplément de quinze (15) dollars par semaine ou l'équivalent de trois (3) dollars par jour et ceci, à la demande du gérant. Ce remplacement n'inclut pas la journée de congé hebdomadaire.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace un gérant de département pour une (1) journée, sept (7) heures ou plus, il recevra un supplément de trente (30) dollars par semaine ou l'équivalent de six (6) dollars par jour, et ceci à la demande du gérant, excluant la journée du congé hebdomadaire.

ARTICLE XIIVACANCES PAYEES

12.01

Les salariés à temps partiel ont droit à des vacances payées selon les termes suivants:

Ceux qui, au 30 avril courant:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant ce 30 avril courant.
Un (1) an de service	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant ce 30 avril courant.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant ce 30 avril courant.
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant ce 30 avril courant.
Quinze (15) ans	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant ce 30 avril courant.
Vingt (20) ans	Six (6) semaines payables à 12% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant ce 30 avril courant.

12.02

Les salariés à temps partiel quittant l'emploi de la Coopérative auront droit au paiement du salaire dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, tel que décrit à la clause 12.01.

12.03

Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix.

ARTICLE XII VACANCES PAYEES

- 12.04 La préférence pour le choix des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté de salarié à temps partiel, dans chaque département et/ou magasin.
- 12.05 Il est entendu que le salarié recevra sa paie de vacances au moment de son départ pour vacances.
- 12.06 La liste des crédits de vacances des salariés à temps partiel sera affichée le ou vers le 1er avril de l'année en cours. La liste du choix des vacances sera complétée et affichée au plus tard le 15 mai de l'année en cours.

ARTICLE XIII FETES PAYEES ET PRIMES

- 13.01 Tout salarié de l'équipe de soir et/ou de nuit reçoit une majoration de, soixante-dix cents (0,70\$) l'heure, en sus de la rémunération qu'il gagne de jour dans la même classification.
- 13.02 Pour chacun des congés statutaires mentionnés en 14.01 des salariés réguliers, le salarié à temps partiel sera payé pour ces jours fériés, par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année, en référence aux formulaires T-4 et TP-4.
- 13.03 a) Une prime de trois dollars cinquante cents (3,50\$) par jour sera allouée à tout salarié de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit (18:30) heures trente.
- b) La Coopérative convient de payer un boni de Noël à tous les salariés à temps partiel régis par la présente convention le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:
- 2% du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

14.01 Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus devra être adressée, par écrit, au gérant du magasin par le salarié concerné et, la lettre devra fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission. L'autorisation ou le refus d'une telle permission sera fait par écrit par le gérant du magasin au salarié concerné, dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de réception de la demande et une copie devra être adressée à l'Union, dans un délai de cinq (5) jours suivant le refus ou l'acceptation.

A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

14.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard, six (6) mois après la fin de la grossesse.

ARTICLE XV

INDEMNITE DE MALADIE

15.01 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, la Coopérative convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.

15.02 La Coopérative convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant leurs heures de travail.

15.03 Il est convenu que tout salarié à temps partiel, victime d'un accident de travail, reçoit paiement pour toutes les heures programmées de la journée de l'accident.

15.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident .

Dans le cas d'un salarié en accident de travail; s'il est admissible à des prestations en vertu de la Loi des Accidents de Travail, 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 dettes au montant indiqué sur le chèque et, 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.

ARTICLE XVI SALLES DE REPOS

- 16.01 La Coopérative convient de maintenir des salles de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ces locaux sont chauffés, ventilés et maintenus dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec la Coopérative afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XVII UNIFORMES ET BUANDERIE

- 17.01 Il est entendu que les uniformes, tabliers, serviettes, boucles ou tout autre uniforme requis pour raison de sécurité sont fournis et lavés gratuitement par la Coopérative. L'Employeur entretient à ses frais les tabliers, serviettes, sarraux et uniformes de boulange.

Les salariés requis de porter un uniforme lavable à la machine sont tenus de laver et entretenir ces uniformes. Ces uniformes demeurent la propriété de la Coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la Coopérative seulement.

- 17.02 La Coopérative s'engage à fournir aux salariés travaillant au service à l'auto des gants et jackets pour les saisons froides. La Coopérative fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.

ARTICLE XVIII CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 18.01 Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congé que les salariés réguliers en cas de décès ou autres (article 15.01) mais seulement pour les heures où normalement ils auraient été programmés.

- 18.02 Le salarié a droit à une absence de cinq (5) jours payés, lors du décès du conjoint et de l'enfant, de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné. Il est convenu qu'un salarié a droit à une (1) journée additionnelle lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

ARTICLE XVIII 'CONGES DE DEUIL ET AUTRES (SUITE)

18.03

Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

Frère	Soeur
Père	Mère
Beau-Père	Belle-Mère
Beau-Frère	Belle-Soeur

Les parents éloignés sont les suivants:

Grand-Père	Grand-Mère
Petit-Fils	Petite-Fille
Gendre	Bru

18.04

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé, dans les cas suivants:

- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours ouvrables à être pris dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement;
- b) A l'occasion du mariage de son enfant, un (1) jour ouvrable;
- c) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant et qui demeure à l'hôpital, un (1) jour ouvrable;
- d) A l'occasion du mariage du salarié, un (1) jour ouvrable.

18.05

Si les périodes citées en 18.02 et 18.04 comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables (par exemple un jour de congé ou de vacances), le salarié à temps partiel ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

18.06

A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié, la Coopérative convient de faire coïncider si possible la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit donner à la Coopérative un avis de quinze (15) jours.

ARTICLE XVIII CONGES DE DEUIL ET AUTRES (SUITE)

18.07

Lorsqu'il surviendra une tempête, tel que le transport en commun sera paralysé, le gérant du magasin devra aviser tous ses gérants de département de la décision de fermer le magasin. Les gérants de département devront contacter leurs employés afin de les aviser de ne pas se présenter au travail, ou de quitter le travail plus tôt. Dans de pareils cas, les salariés à temps partiel recevront leur plein salaire pour les heures programmées où surviendront de telles tempêtes. Cependant, tous les salariés à temps partiel doivent se tenir disponibles, dans l'éventualité d'un rappel au travail dans la journée.

ARTICLE XIX PLAN DENTAIRE

19.01

La Coopérative s'engage à verser six (0,06\$) cents par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être liée et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XX FONCTION DE JURE

20.01

Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, la Coopérative lui paie la différence entre ce qu'il reçoit en honoraires de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire, pour les heures programmées seulement pourvu que:

- a) Le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
- b) Le salarié avise la Coopérative quarante-huit (48) heures à l'avance ou aussitôt qu'il est lui-même avisé;
- c) Le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré, cependant, il devra retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée programmée.
- d) Le salarié soit rappelé comme juré sur l'un de ses jours programmés de travail.

ARTICLE XX FONCTION DE JURE (SUITE)

- 20.02 Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira 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.

ARTICLE XXI INVALIDITE DES CLAUSES

- 21.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes et sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés. Les parties s'engagent à renégocier les paragraphes et sous-paragraphes, et articles ou clauses affectés.

ARTICLE XXII ORIENTATION NOUVELLE

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

ARTICLE XXIII CLAUSES GENERALES

- 23.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la Coopérative inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 23.02 Le salaire est distribué normalement en espèces légales ou par chèque, le jeudi de chaque semaine au plus tard, à onze heures et trente (11:30) minutes.
- 23.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 23.04 La Coopérative fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin.

ARTICLE XXIII CLAUSES GENERALES (SUITE)

- 23.05 Des cases seront fournies par la Coopérative aux salariés afin de leur permettre d'y déposer leurs effets personnels en sûreté et de plus, le salarié s'engage à fournir son cadenas.
- 23.06 L'Appendice "E" - Politique des caisses fait partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE XXIV FONDS DE PENSION

- 24.01 a) A compter du 15 septembre 1982, l'Employeur s'engage à contribuer à la Caisse de Retraite de Fiducie des Employés de Commerce, la somme de douze cents (0,12\$) de l'heure pour service futur au crédit de chaque salarié pour toutes les heures travaillées jusqu'au maximum du nombre d'heures normales de la semaine normale de travail.
- b) Les heures travaillées mentionnées dans le paragraphe a) ci-dessus doivent inclure toutes les heures normales payées, les congés statutaires, les vacances et heures d'absence payées par l'Employeur (lesquelles doivent inclure les journées de maladie).
- c) Les cotisations ainsi qu'une liste des salariés pour lesquels ces cotisations ont été payées, le montant hebdomadaire de cotisation pour chaque salarié et le nombre d'heures travaillées ou payées doivent être envoyés par l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la fermeture de la période comptable de l'Employeur qui est de quatre (4) ou cinq (5) semaines.

ECHELLE DE SALAIRES DES
SALAIRES A TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
<u>Commis junior (Emballeur)</u>					
15 septembre 1981	5,10\$	5,52\$	5,85\$	6,28\$	6,74\$
15 septembre 1982	5,89\$	6,31\$	6,64\$	7,07\$	7,53\$
<u>Commis (homme & femme) caissière</u>					
15 septembre 1981	5,35\$	5,77\$	6,22\$	6,47\$	6,99\$
15 septembre 1982	6,14\$	6,56\$	7,01\$	7,26\$	7,78\$
<u>Apprenti boucher</u>					
15 septembre 1981	5,50\$	5,82\$	6,25\$	6,63\$	7,09\$
15 septembre 1982	6,29\$	6,61\$	7,04\$	7,42\$	7,88\$

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que trente (0,30\$) cents l'heure au-dessus du salaire minimum.

- POLITIQUE DES CAISSES -

- A) Pour chaque salarié occupant la fonction de caissier (ière) l'EMPLOYEUR s'engage à établir un fonds de roulement cumulatif.
- B) Ce fonds de roulement cumulatif permettra au caissier (ière) d'acquiescer quarante-cinq (0.45¢) cents sur chaque mille (\$1,000.00) dollars enregistré à son compte.
- C) A la fin de chaque période de quatre (4) semaines, l'accumulation d'erreurs commises par le caissier (ière) sera déduite du montant acquis à raison de quarante-cinq (0.45¢) cents du mille (\$1,000.00) dollars enregistré.
- D) Si le total des erreurs est inférieur ou supérieur au montant constituant le fonds de roulement accumulé, cette différence sera ajoutée à la paie du salarié (e), la première (ière) semaine du mois suivant donnée en magasin.
- E) Les courts et les surplus de caisse seront accumulés indépendamment l'un de l'autre jusqu'au moment du versement du boni.
- F) Ces courts et surplus de caisse seront soustraits du boni versable à chacune des caissières avant la distribution de celui-ci.
- G) La caissière dont le montant des courts et surplus de caisse excédera celui du boni, se verra dans l'obligation de rembourser la différence.
- H) Ainsi, après la semaine du versement du boni l'accumulation des courts et surplus de caisse ainsi que celle des montants de vente repartira à zéro (0) .

- TECHNICALITES -

- L'EMPLOYEUR s'engage à donner à chaque salarié (ée) préposé (ée) à la caisse un entraînement adéquat.
- En tout temps, la chef-caissière ou toute autre personne n'a le droit de toucher à une caisse sans la présence du salarié (ée) concerné (ée). En cas d'absence du ou de la salariée soit en maladie ou autre, la chef-caissière sera accompagnée d'un autre salarié de l'unité de négociation pour faire le balancement de ladite caisse.

- POLITIQUE DES CAISSES -- TECHNICALITES -

- Il n'y aura pas deux (2) personnes attitrées au même tiroir-caisse.
 - Aucun chèque ne peut être accepté par le salarié ou la salariée s'il n'est pas autorisé et initialé, par la personne autorisée pour cette tâche, sauf le numéro de la carte d'honneur.
 - Le ou la salariée n'est pas responsable des billets falsifiés ou des chèques acceptés et initialés par la personne autorisée.
 - Le ou la salariée doit faire le retrait de sa caisse à chaque fois qu'il ou qu'elle a accumulé environ huit (\$800.00) cents dollars en argent ou en chèque et doit remettre son argent, dans une enveloppe préparée à cette fin à la chef-caissière. La chef-caissière contresigne l'enveloppe, laisse au caissier ou à la caissière le coupon dans l'enveloppe qui a été signé, contresigné et numéroté tout en indiquant l'heure. La chef-caissière conserve cette enveloppe au coffre-fort jusqu'à ce que le caissier ou la caissière puisse compléter son dépôt, lors de son prochain arrêt de travail. Dans ce cas, un caissier ou une caissière peut refuser une enveloppe de dépôt qui a été ouverte.
 - Le bordereau de dépôt sera rempli par le caissier ou la caissière qui aura, au préalable, compté son argent. Ensuite, la chef-caissière vérifiera le décompte du bordereau du caissier ou de la caissière, après quoi, celui-ci ou celle-ci se verra remettre une carte pour le montant de son dépôt qui aura été initialée par lui ou elle et la chef-caissière. Cette carte constituera une preuve de dépôt. De plus, la carte devra être retournée à la chef-caissière à chaque balancement final de sa caisse pour chaque semaine.
 - Il est bien entendu que chaque caissier ou caissière est responsable de son propre tiroir-caisse et c'est à lui ou elle que revient le souci de barrer son tiroir chaque fois qu'il ou qu'elle quitte sa caisse.
-
-

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE
INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

"Salariés à temps partiel"

"Nonobstant l'article 8.07 de l'Appendice "C" des salariés à temps partiel, après que les salariés à temps partiel auront donné leur disponibilité, si l'Employeur constate qu'il n'a pas suffisamment de salariés à temps partiel qui sont disponibles pour le samedi, l'Employeur pourra exiger, par ordre inverse d'ancienneté, et ceci par rotation de semaine en semaine, la présence au travail des salariés à temps partiel dont il aura besoin pour combler les besoins de l'entreprise le samedi".

SIGNE CE ^{28^{en}}..... IEME JOUR DE ^{Mai}..... 1985.

POUR LA COOPERATIVE

Denelle Digne

POUR L'UNION
Dain Gélinas
Robert Cartouge
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE
INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

"Assurance collective"

Les parties aux présentes conviennent de se rencontrer dès la signature de la convention collective pour déterminer les conditions d'un régime d'assurance collective couvrant les salariés à temps partiel qui font généralement trente (30) heures et plus par semaine et ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

Un tel régime entrera en vigueur au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective et sera défrayé à parts égales entre l'Employeur et les salariés concernés.

La coopérative sera co-détenteur de la police maîtresse avec les trois (3) autres coopératives concernées.

SIGNE CE 23^{ème} IEME JOUR DE Mai 1985.

POUR LA COOPERATIVE

Renée Lague

POUR L'UNION

Stain Gélinas

Robert Cartier

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

COOPERATIVE DE CONSOMMATION DE CHARLESBOURG

Pour ses établissements:

7370, 3e Avenue Ouest
CHARLESBOURG (Qc)
G1H 6J3

- et -

7010, Boulevard du Jardin
CHARLESBOURG (Qc)
G1G 4A3

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ.

268, Marie de l'Incarnation
QUEBEC (Qc)
G1N 3G4

LES PARTIES SE SONT ENTENDUES POUR LA CONVENTION COLLECTIVE
JUSQU'AU 15 SEPTEMBRE 1986, AVEC LES PARTICULARITES SUIVANTES:

- (A) 11.04 a) Les salariés réguliers sont consentants à ne pas appliquer l'augmentation de trente (30,00\$) dollars prévue pour le 15 septembre 1982.
- (B) 12.03 Les salariés réguliers sont consentants à ne pas appliquer la prime de trois (3,00\$) dollars par jour (prime de souper) prévue dans la convention collective.
- (C) 17.02 Description du bénéfice.
Les salariés réguliers sont consentants à ne pas faire appliquer la monnayabilité des congés de maladie.
- (D) 18.01 a) Les salariés réguliers sont consentants à reporter à la fin de la convention collective l'application du douze (0,12¢) cents l'heure pour service futur relativement au fonds de pension.
- (E) 26.02 Les salariés réguliers sont consentants à accepter le système du dépôt de la paie dans une institution bancaire de façon hebdomadaire.

SALARIES A TEMPS PARTIEL

- (A) 11.02 b) Les salariés à temps partiel sont consentants à ce que l'augmentation de salaire prévue pour le 15 septembre 1982 ne soit pas appliquée.
- (B) 13.03 a) Les salariés à temps partiel sont consentants à ce que la prime de souper de trois (3,00\$) dollars ne soit pas appliquée.
- (C) 23.02 Les salariés à temps partiel sont consentants à ce que le système du dépôt de la paie dans une institution bancaire de façon hebdomadaire soit appliqué.
- (D) 24.01 a) Les salariés à temps partiel sont consentants à ce que les douze (0,12¢) cents l'heure devant être appliqués pour service futur à compter du 15 septembre 1982 ne soient pas appliqués.

SALARIES REGULIERS ET A TEMPS PARTIEL

1) Nouveaux dispositifs.

Le Conseil d'Administration de la Coopérative accepte que deux (2) salariés, soit un (1) par magasin, agissent comme observateurs à toute rencontre du Conseil d'Administration au même titre que toutes les autres personnes formant le Conseil d'Administration, c'est-à-dire que toutes les informations pertinentes à l'administration seront fournies à ces observateurs. Il est entendu que ces observateurs, en vertu des règlements de la Coopérative, sont membres de la Coopérative et n'ont pas le droit d'exercer un vote au sein du Conseil d'Administration, mais peuvent poser toute question pertinente sans exception relative à l'administration de la Coopérative. Il est entendu de plus que la Coopérative se réserve le droit de déclarer le huis-clos à l'égard de ces observateurs lors de décisions à prendre sur des cas personnels, mais la Coopérative s'engage à donner les raisons du huis-clos dans ces circonstances.

- 2) A compter du 1er janvier 1986, tout salarié régulier et à temps partiel reçoit une augmentation de salaire de trois (3%) pourcent sur son salaire réel, soit sur son salaire hebdomadaire pour le salarié régulier et/ou sur son salaire horaire pour le salarié à temps partiel.

EN CONSEQUENCE DE CES CONCESSIONS TEMPORAIRES, IL EST ENTENDU QUE:

- 1) Ces concessions sont consenties jusqu'à l'échéance de la présente lettre d'entente, c'est-à-dire jusqu'au 15 septembre 1986 et que toutes les clauses de la convention collective s'appliqueront intégralement lors de ladite échéance du 15 septembre 1986 jusqu'au renouvellement de la convention collective par voie de négociation;
- 2) La Coopérative fera tous les efforts nécessaires à tous les niveaux gouvernementaux pour essayer de recevoir des subventions aidant à rendre encore plus efficace le plan de relance de la Coopérative;
- 3) Ces concessions garantissent la non mise à pied des salariés réguliers.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC, CE ^{23^{eme}}..... JOUR DU MOIS DE
.....Mai..... 1985

POUR LA COOPERATIVE

Denise Gagné

POUR L'UNION

Alain Gelinias
André Castonguay
