

NOM

No.

08819-5

C.A.E. 6327    NO.CONV.    88195  
AFFIL.    7    NB.EMPL.    8  
EMP.CDUV. 0    ET.GEDG.    4360 10  
PERS.VIS. 5    NO.ACC. Q23215002  
DATE ENR.850108



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

08819-5

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23215-02	
Date	Signature 84-09-28	Reception 84-10-03	Durée	Du 84-05-01	Au 86-05-01	Nombre de salariés régis par la convention collective		8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Commerce</b> <b>Local 503</b> <b>268, Marie de l'Incarnation</b> <b>Québec, Qc</b> <b>G1N 3G4</b> <b>Att: M. Aurèle Audet</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative de Consommation des</b> <b>Travailleurs de Papier</b> <b>107, Boul. Perron</b> <b>New-Richmond, Qc</b> <b>G0C 2B0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>01-04</u> Activité <u>6315 (8)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-10-04

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE:

COOPERATIVE DE CONSOMMATION DES  
TRAVAILLEURS DE PAPIER

107, boulevard Perron  
New-Richmond (Qc)  
G0C 2B0

(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.

DU 1er MAI 1984 AU 1er MAI 1986

84 OCT -3 14:03

B.C.G.T.  
QUEBEC

DEFINITION DES TERMES

SALARIE:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

SALARIE REGULIER:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures de travail par semaine, sauf pour les caissières (selon la politique actuelle).

SALARIE A  
TEMPS PARTIEL:

Un salarié à temps partiel est défini comme étant une personne qui travaille régulièrement moins de quarante (40) heures par semaine, sauf pour les caissières (selon la politique actuelle).

PROMOTION:

- A) Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- B) Désigne l'accession d'un poste de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier.

RETROGRADATION:

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

MUTATION:

Désigne le déplacement d'un salarié avec ou sans changement de classification dans le même marché.

MISE A PIED:

Salarié régulier:

Toute réduction de la semaine normale de travail.

Salarié à temps partiel:

Toute réduction de la semaine complète de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour quatre (4) semaines consécutives et plus.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du (de la) commis comptable et du gérant.

1.02

Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.

1.03

Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être et étant accompli par des salariés sera négocié au préalable entre l'Employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou des salariés. A défaut d'entente entre les parties, un grief peut être logé selon la procédure de griefs.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01

L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
- c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuer, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
- d) 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;
- e) de choisir les produits à vendre dans les marchés sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
- f) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

L'Employeur convient de ne pas exercer les droits précités de la direction de façon arbitraire ou discriminatoire, lesquels sont sujets, en tout temps, à la procédure de griefs et d'arbitrage stipulée dans cette convention.

2.02

Dans le cas de mécanisation, nouvelles opérations, nouvelles classifications, les tâches seront établies et évaluées par les parties avant la mise en vigueur de tout changement. Toutefois, l'Employeur peut appointer un salarié temporairement jusqu'à entente entre les parties. A défaut d'entente, le différend est soumis à l'arbitrage.

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.

- 3.02 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenues sur le salaire, à compter du premier chèque de paye. L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.03 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paye hebdomadaire après la période de probation et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 L'Employeur remet à l'Union et aux délégués sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés réguliers, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Union reconnaît que les devoirs et activités syndicales ne seront pas exercées durant les heures de travail sauf si les représentants de l'Union, après avoir signalé leur présence auprès du gérant du marché ou, s'il est absent, à son remplaçant, désirent constater que les termes de la convention sont observés.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paye pour une période de deux (2) mois au minimum et six (6) mois au maximum. Toutefois, le salarié doit collaborer avec l'Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4.03 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Un (1) salarié peut obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans paye par an à la condition qu'il collabore avec l'Employeur pour trouver un remplaçant qualifié. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant les périodes suivantes:
1. la semaine précédant une fête payée ou légale;
  2. la période entre le 1er décembre et le 15 janvier.

- 4.04 (suite) L'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à un (1) par établissement.
- 4.05 Il n'y a pas de discrimination contre le délégué d'Union ou l'assistant-délégué en raison de leurs devoirs de représentants d'Union. Les délégués d'Union ou leurs substituts ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils ont démontré leur compétence.
- 4.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis intéressant ses membres.
- 4.07 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un (1) membre de l'Union au maximum.
- 4.08 L'Employeur convient qu'un délégué ou assistant-délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier un grief sur le temps du travail sans perte de salaire (réf. 7.02).

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié régulier à condition qu'il ait terminé une période de probation de trente-cinq (35) jours travaillés.
- Durant la période de probation, l'Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre, 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, mais l'Employeur doit avertir le délégué syndical.
- 5.02 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 la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.03 L'ancienneté de l'unité de négociation est prise en considération majeure pour 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.
- 5.04 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;

5.04 (suite)

- b) si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier 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 l'Employeur par écrit recommandé son intention de retourner au travail;
- d) mise à pied excédant neuf (9) mois de calendrier consécutifs;
- e) absence par maladie ou accident (autre qu'accident de travail) excédant douze (12) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant à son départ un (1) an de service ou plus, et six (6) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an de service.

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.

5.05

L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction de personnel.

5.06

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur.

L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.

5.07

Le passage de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion.

Dans ce cas, le salarié transporte cinquante pourcent (50%) de son ancienneté. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

5.08

L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.

5.09

Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout salarié pour devenir salarié régulier pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

5.10

Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention et le 15 juin de chaque année, l'Employeur 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;
- la date d'embauche;
- la date de naissance;
- le numéro d'assurance sociale.

5.11

L'Employeur affiche tout poste régulier nouvellement créé ou tout poste vacant de façon permanente régi par la présente convention dans les cinq (5) jours de la vacance. Ce poste est affiché au tableau des salariés durant cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés réguliers intéressés de poser, par écrit, leur candidature au bureau.

5.12

Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente-cinq (35) jours travaillés 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 l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction. Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01

Le gérant ou l'assistant-gérant se sert d'avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union est convoqué en même temps pour agir comme témoin sauf si le salarié avise lui-même le délégué de se retirer. Une copie de l'avis est adressée à l'Union dans un délai de cinq (5) jours.

6.02

Aucun salarié ayant à son crédit trente-cinq (35) jours travaillés et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

6.03

La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie en 6.01 a été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

6.04

PRODUITS CONGÉLÉS  
b/m. ~~At~~ PC. R.M.  
1/93

A l'exception du boulanger, du laitier (crème glacée), chips, liqueur, friandises, pas un seul représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étagères du magasin. Quant aux autres fournisseurs, seuls les représentants auxquels l'Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier pour monter les étalages particuliers visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section.

Il est entendu cependant que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.

6.05

Un salarié mis à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines minimum ou est payé deux (2) semaines de salaire à la place du préavis.

6.06

Un salarié régulier qui est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son magasin ou dans un magasin couvert par la convention collective et conserve son droit d'ancienneté de régulier pour un rappel pour les heures disponibles.

Son salaire est celui équivalent de la classification de régulier qu'il occupe à temps partiel au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaires où il est placé s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Tel salarié a un droit prioritaire sur tous les salariés à temps partiel lors de l'ouverture d'un poste régulier.

6.07

Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplit du travail de l'unité de négociation à l'exception du gérant.

Nonobstant ce qui précède, cinquante pourcent (50%) des salariés de la C.C.T.P. pourront être déplacés par ordre inverse d'ancienneté en cas et pour la durée de la grève des salariés de la Consolidated Bathurst. Seuls les salariés (Consolidated Bathurst) qui sont devenus membres (C.C.T.P.) pourront se prévaloir de leurs droits.

#### ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01

Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

7.02

Le grief doit être soumis au gérant ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

- 7.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief.
- 7.04 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.05 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si, pendant les neuf (9) mois suivants, aucune plainte, grief ou avertissement n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement de griefs si tel recours est exercé.
- 7.06 Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé, le délégué d'Union et/ou le représentant d'Union peut être présent.  
  
Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement.
- 7.07 a) Nonobstant ce qui est mentionné en 7.02, si un salarié n'a pu déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pour un maximum de quinze (15) jours ouvrables; le salarié doit alors procéder dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail.  
  
b) Le salarié présent lors de l'incident dont découle le grief doit se conformer à l'article 7.02.
- 7.08 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE XVIII - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit réglé à l'étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure de griefs, en cas d'absence de décision de l'Employeur.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

- 8.04 *En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter s'il y a lieu du réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versée.*
- 8.05 *Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.*
- 8.06 *En cas de congédiement ou suspension, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage et, par la suite, la procédure de griefs s'applique.*

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 *a) La semaine normale de travail des salariés réguliers (sauf les caissières) est de quarante (40) heures échelonnées sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.*
- b) La semaine normale de travail des salariées (caissières) sera établie selon la politique actuelle.*
- c) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.*
- 9.02 *L'Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures consécutives de travail et les salariés (sauf les caissières) doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme, sans dépasser quarante (40) heures par semaine, ni dix (10) heures par jour. Le salarié régulier n'est programmé qu'un (1) soir par semaine.*
- 9.03 *Dans le cas d'une modification à l'horaire habituel, une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque magasin ou département, au plus tard le vendredi vers seize heures trente (16H30). Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante.*
- 9.04 *Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.*
- 9.05 *Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté des salariés de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possible et pourvu que le salarié soit disponible et qualifié.*

ARTICLE X - PAUSES

- 10.01 *Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.*
- La période de dîner est de onze heures (11H00) à quatorze heures (14H00) et celle du souper est de seize heures (16H00) à dix-neuf heures (19H00).*
- 10.02 *Tout salarié régulier bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes hors de sa zone de travail, à chaque demi-période de travail. Il est entendu qu'une rotation du personnel est établie lors de chaque pause afin d'assurer un bon service à la clientèle.*
- 10.03 *Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de trois (3) heures mais moins de six (6) heures de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.*
- Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes ou une (1) seule période de trente (30) minutes après entente avec l'Employeur.*

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 *Tout travail supplémentaire est payé au salarié au tarif de temps et demie (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail.*
- Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante (40) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demie (1½). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire. Le temps supplémentaire est volontaire.*
- Tout travail supplémentaire pour les caissières est payé au tarif de temps et demie (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail et en excédent de la semaine normale de travail (selon la politique actuelle).*
- Les salariés à temps partiel sont payés au taux de temps et demie (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de la semaine normale de travail des salariés réguliers. Le temps supplémentaire est volontaire.*
- 11.02 *Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.*
- 11.03 *Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demie (1½) en plus du paiement du congé.*

11.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2), sauf s'il est compris dans la semaine normale de travail.

11.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés réguliers dans un même département, par ordre d'ancienneté.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description des classifications paraît en appendice "A" et fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 Les salaires en appendice "B" sont en vigueur le 1er mai 1984 et le 1er mai 1985.

12.03 a) A compter du 1er mai 1984, tout salarié régulier régi par cette convention reçoit une augmentation de quarante cents (\$0.40) l'heure minimum sur son taux réel, soit l'augmentation ou le taux de sa classification, le plus haut des deux.

b) A compter du 1er mai 1985, tout salarié régulier régi par cette convention reçoit une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure minimum sur son taux réel, soit l'augmentation ou le taux de sa classification, le plus haut des deux.

12.04 a) A compter du 1er mai 1984, tout salarié à temps partiel régi par cette convention reçoit une augmentation de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

b) A compter du 1er mai 1985, tout salarié à temps partiel régi par cette convention reçoit une augmentation de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

12.05 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis, ni de mise à pied, à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective.

12.06 Lorsqu'un salarié, à la demande du gérant, remplace temporairement dans une classification supérieure pour plus d'une (1) journée, il reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux.

Il est entendu que le salarié appelé à remplacer dans une classification inférieure ne subit aucune diminution de salaire.

12.07

Un salarié, à la demande du gérant du magasin, qui le remplace pour plus d'une (1) journée reçoit un supplément d'au moins vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine (\$5.00 par jour).

ARTICLE XIII - VACANCES

13.01

L'Employeur convient d'accorder à chaque salarié des vacances selon les critères suivants, à la date d'embauche:

Salarié régulier:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins de 12 mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire gagné précédant le 31 décembre.
Après 1 an	Deux (2) semaines à 4%
Après 5 ans	Trois (3) semaines à 6%
Après 10 ans	Quatre (4) semaines à 8%
Après 20 ans	Cinq (5) semaines à 10%

Salarié à temps partiel:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins de 12 mois	1 journée par mois de service payable à 4% du salaire gagné précédant le 31 décembre.
Après 1 an	2 semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
Après 5 ans	3 semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
Après 10 ans	4 semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
Après 20 ans	5 semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

La période de vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre. L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées au plus tard le 1er juin.

Deux (2) salariés de départements différents, après entente avec l'Employeur, peuvent partir ensemble pour les vacances.

- 13.02 Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines ou plus de vacances bénéficient de deux (2) semaines consécutives et la ou les autres semaines sont prises après la cédule normale de vacances, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié.
- 13.03 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 13.04 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 13.05 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.
- 13.06 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ et d'après 4%, 6%, 8% et 10% de leurs gains.
- 13.07 Les salariés réguliers ont préséance sur les salariés à temps partiel pour le choix des vacances.

ARTICLE XIV - CONGES PAYES

- 14.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An;
  - lendemain du Jour de l'An;
  - Lundi de Pâques;
  - Fête de Dollard;
  - St-Jean Baptiste;
  - Action de Grâces;
  - Confédération;
  - Fête du Travail;
  - Jour de Noël;
  - Lendemain de Noël.
- Pour les salariés à temps partiel, cette clause est conditionnelle à 14.07.
- 14.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié à moins que son absence soit motivée.
- 14.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit.
- 14.04 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 15.01, tombent pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé de plus, en même temps que ces vacances après entente avec l'Employeur.

- 14.05 *Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté après entente entre l'Employeur et le salarié.*
- 14.06 *Aucun salarié n'est programmé après dix-sept heures (17H00) la veille de Noël et du Jour de l'An.*
- 14.07 *Le salarié à temps partiel ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 31 décembre est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.*
- Le salarié à temps partiel ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 décembre est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné à compter de la fête concernée à celle de l'année précédente.*
- 14.08 *Les salariés réguliers ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 31 décembre bénéficient de six (6) jours (48 heures) de congés mobiles ou congés maladie par an.*
- Les salariés réguliers ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 décembre bénéficient d'un (1) jour (8 heures) par deux (2) mois de calendrier de congés mobiles ou congés maladie.*
- Les salariés à temps partiel bénéficient d'un (1) jour (8 heures) par deux (2) mois de calendrier de congés mobiles ou congés maladie.*
- Ces congés devront être pris par périodes minimales de quatre (4) heures.*
- Les congés mobiles ne sont pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier. Par ailleurs, un avis de trois (3) jours doit être donné au gérant du magasin et deux (2) salariés au maximum de départements différents peuvent bénéficier d'un tel congé.*
- Un tel congé peut être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.*
- Les vacances auront priorité sur de tels congés.*
- L'application des congés de maladie se fait selon l'application de l'article XVII.*
- De tels congés ne sont pas monnayables s'ils ne sont pas pris.*
- Pour les salariés à temps partiel, cette clause est conditionnelle à 14.07.*

ARTICLE XV - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

15.01 Le salarié régulier a droit à une absence de trois (3) jours consécutifs payés incluant le jour des funérailles lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné (le jour des funérailles). Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, il a droit à cinq (5) jours consécutifs payés incluant le jour des funérailles.

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

- père
- frère
- beau-père
- mère
- soeur
- belle-mère

Les parents éloignés sont les suivants:

- grand-père
- petit-fils
- beau-frère
- gendre
- grand-mère
- petite-fille
- belle-soeur
- bru

15.03 Si les périodes citées en 16.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables, par exemple le dimanche ou 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.

15.04 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un (1) congé payé le jour de la naissance et/ou le jour où la femme quitte l'hôpital ou le jour de l'adoption pourvu que ce soit une journée de travail programmée.

15.05 Le salarié régulier a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion de son mariage.

Les dispositions prévues à l'article 15.03 s'appliquent également à 15.04 et 15.05.

15.06 Le salarié à temps partiel a droit à une absence de trois (3) jours payés incluant la journée des funérailles lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, du conjoint ou de l'enfant.

15.07 Le salaire à temps partiel a droit à un congé payé d'une (1) journée à l'occasion de son mariage.

15.08 Le salarié à temps partiel ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées où il a été absent (réf: 15.06 et 15.07).

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE

- 16.01 *Un permis d'absence sans paye pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3e) mois de la grossesse et le sixième (6e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période. La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an maximum de la naissance moyennant un avis de quinze (15) jours calendrier de la naissance.*
- 16.02 *La salariée enceinte bénéficie du temps nécessaire pour aller voir son médecin; à moins d'exception, ce congé sans solde est d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois.*
- 16.03 *Pendant son congé de maternité, la salariée continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective.*
- 16.04 *La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.*
- 16.05 *La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.*
- 16.06 *Suite à un congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent si tel poste est fermé.*
- 16.07 *Il est entendu que cette salariée sera réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aura droit en vertu de l'application de la convention collective.*  
*La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour.*  
*Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter préalablement à la date de son retour à son Employeur un certificat médical à cet effet.*
- 16.08 *Le salarié régulier peut soumettre une demande de permis d'absence sans paye à l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.*  
*La permission accordée ou refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.*

ARTICLE XVII - INDEMNITE DE MALADIE / SECURITE ET SANTE

- 17.01 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie et d'accident, l'Employeur convient de la réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 17.02 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 17.03 Les salariés réguliers ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 31 décembre bénéficient de six (6) jours (48 heures) de congé maladie ou congés mobiles par an.
- Les salariés réguliers ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 31 décembre bénéficient d'un (1) jour (8 heures) par deux (2) mois de calendrier de congés maladie ou congés mobiles.
- Les salariés à temps partiel bénéficient d'un (1) jour (8 heures) par deux (2) mois de calendrier de congés maladie ou congés mobiles.
- Ces congés devront être pris par périodes minimales de quatre (4) heures.
- 17.04 En cas d'accident, la journée programmée est payée.
- 17.05 a) Les salariés bénéficient de ces indemnités s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident et ce, moyennant avis à l'Employeur ou à son représentant, communiqué au plus tard, une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) après l'heure où normalement le salarié concerné doit se rapporter au travail.
- b) Après une absence de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus, le salarié doit fournir un certificat médical à l'employeur.
- 17.06 Le salarié régulier qui devient salarié à temps partiel peut utiliser les jours de maladie déjà accumulés alors qu'il était salarié régulier.
- 17.07 Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité et santé de travail est formé d'un représentant de l'Employeur et d'un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité. sont affichés au babilard.
- Ce comité doit se rencontrer mensuellement si nécessaire ou plus fréquemment, s'il y a lieu, et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

17.07 (suite)

a) 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 salutaires 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. étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;

3. fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;

4. fait des inspections des lieux périodiquement;

5. fait un compte-rendu de toutes réunions et inspections dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

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

e) Les responsables du comité 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.

17.08

L'Union convient d'inciter le salarié à utiliser les vêtements protecteurs et les outils de sécurité si ces items sont salutaires au salarié.

ARTICLE XVIII - SALLES DE REPOS

18.01

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

ARTICLE XIX - GREVE ET LOCK-OUT

- 19.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention et ce, conformément au Code du Travail, il n'y a pas de grève ni lock-out.

ARTICLE XX - UNIFORMES

- 20.01 Il est convenu que les uniformes, sarraux, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme requis par l'Employeur sont fournis gratuitement par l'Employeur et ce, à raison de trois (3) au maximum par année, ces sarraux devant demeurer la propriété de l'Employeur advenant le départ du salarié.

Cependant, la salariée requise de porter un uniforme de type nylon est tenue de laver ses uniformes.

ARTICLE XXI - FONCTION DE JURE

- 21.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

- 21.02 Un salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

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 - 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 affectées.

ARTICLE XXIV - DUREE DE LA CONVENTION

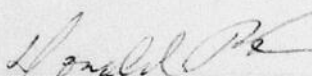
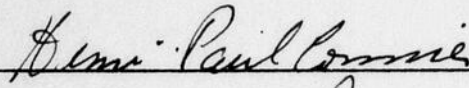
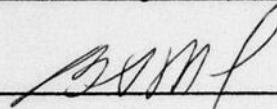
24.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 1er mai 1984 au 1er mai 1986.

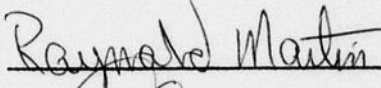
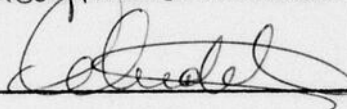
24.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la ratification de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE.....<sup>28</sup>.....JOUR DU MOIS  
DE.....<sup>Septembre</sup>.....1984.

COOPERATIVE DE CONSOMMATION  
DES TRAVAILLEURS DE PAPIER

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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS

COMMIS JUNIOR:

- Emballeur caisse
- Travail général

CAISSIERE:

- Caissier (caissière)
- Epicerie
- Etalage
- Entretien

COMMIS "A":

- Epicerie
- Fruits et légumes
- Entrepôt
- Etalage
- Entretien

COMMIS "B":

- Epicerie
- Entrepôt
- Etalage
- Entretien

ANNEXE "B"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

DES SALAIRES REGULIERS

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1er MAI 1984</u>	<u>1er MAI 1985</u>
<i>Commis junior</i>	\$ 5.65	\$ 6.15
<i>Caissière</i>	\$ 6.77	\$ 7.27
<i>Commis "A"</i>	\$ 7.23	\$ 7.73
<i>Commis "B"</i>	\$ 7.03	\$ 7.53

*Les salariés en période de probation reçoivent 90% du salaire de la classification.*

SALAIRES POUR LES SALAIRES A TEMPS PARTIEL

	<u>1er MAI 1984</u>	<u>1er MAI 1985</u>
<i>Commis</i>	\$ 4.50	\$ 4.85