Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

03601 2

~~03615-2~~

Dépôt N°: 0 3 5 8 0 0 1

99215-01

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Nouveau Numéro

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	20605-01
Date	Signature: 79-12-18	Réception: 80-01-09	**Durée**	Du: 79-09-15	Au: 81-09-15	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	45

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4	☐ Déposant Coopérative de Consommation de Charlesbourg 1370, 3e Ave Ouest Charlesbourg P.Q. O.K. pm.

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des férants de départements.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6310-8	F.T.Q.

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: Jean-Guy Lemaire Date: 80/01/14

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

003 (019)

COPIE 4

Mme Mercier
A-20605-01
Sal: 45

~~03615~~
03601-2

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE ")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
QUÉBEC
'80 JAN -9 16 11
POSTE

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE 18e JOUR DE décembre MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX NEUF.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signé ce 15e jour de décembre 1976

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG
7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Québec,
ce 19e ième jour de novembre
1979.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Commis Junior (Emballeur)					
15 septembre 1979	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
15 mars 1980	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
15 septembre 1980	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
15 mars 1981	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
Commis (Homme & Femme) Caissière					
15 septembre 1979	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
15 mars 1980	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
15 septembre 1980	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
15 mars 1981	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Apprenti-Boucher					
15 septembre 1979	$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
15 mars 1980	$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
15 septembre 1980	$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
15 mars 1981	$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que vingt-cinq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

. . . / 2 .

APPENDICE " E " (Suite)

- 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.

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. DUREE DE LA CONVENTION.

23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

23.02 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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXIV CLAUSES GENERALES.

24.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

24.02 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 .

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.04 La COOPERATIVE fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin .

24.05 Des cases seront fournies par la COOPERATIVE 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.

24.06 L'APPENDICE " E " - Politique des caisses fait partie intégrante de la présente convention collective .

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

~~2118-1~~

Dépôt N°: 0 3 4 8 0 0 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 03601-2

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	~~6129-7~~ 2T 118-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	79-11-19	80-01-09		79-09-15	81-09-15	60

Association	Employeur
[X] Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault	[ ] Déposant Coopérative Régionale des Consommateurs de Sainte-Foy 3355, de la Pérade Sainte-Foy G1X 3V3

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des gérants de département.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6310-8	F.T.Q.

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	Date
[signature]	80/01/14

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

003 (019)

COPIE 4

Mme Mercier
~~D-6129-07~~
Sal: 60

D-21118-01

~~036186~~
036012

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE ")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

'80 JAN -9 16 14
BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
POSTE

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 COOPERATIVE sur une base horaire et qui travaille moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

3) 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.

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

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

ARTICLE 1 . RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COOPERATIVE reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de " tous les salariés au sens du Code du Travail , conformément aux certificats d'accréditation à l'exception des gérants de département " .

1.02 Il est convenu que la COOPERATIVE 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, propriété ou opéré par la COOPERATIVE 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 11. DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de la COOPERATIVE :

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 classifier, diriger, promettre, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner ;

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 COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 11 . DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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 COOPERATIVE selon les besoins de ces nouvelles opérations. La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, sauf l'entretien ménager déjà existant.

ARTICLE 111. 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers.

3.06 La COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 111. SECURITE SYNDICALE (Suite)

3.07 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE.

3.09 La COOPERATIVE 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 1V. 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 COOPERATIVE un avis de quinze (15) jours avant la date de retour du salarié à la COOPERATIVE .

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 dûes à la négociation, lors du renouvellement de la convention collective ainsi que des séances de conciliation .

4.05 Le délégué d'UNION ou son substitut peut obtenir un maximum de vingt (20) jours d'absence sans paie par an pour assister à des activités syndicales. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pour :

a) la semaine d'une fête payée ou légale;

b) la période entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE 1V . AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.05 (suite)

L'UNION fait la 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

Durant la période de probation, la COOPERATIVE 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

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

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 COOPERATIVE, par courrier recommandé, son intention de retourner au travail.

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

5.04 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE. La COOPERATIVE peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.

5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe d 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE peut, pendant une période n'excédant pas quatre (4) semaines, nommer temporairement quelqu'un à ce poste . Il est convenu que, la COOPERATIVE 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 .

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

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 COOPERATIVE.

Quant à la COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE et que les salariés ainsi que l'UNION coopéreront avec la COOPERATIVE 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 Cooprix à un autre reçoit un avis de sept (7) jours avant la date de ce transfert.

La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

ARTICLE Vl. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.

6.01 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 irrécevable, 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 COOPERATIVE donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement .

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. 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 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 copie d'un tel préavis sera adressé à l'UNION dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

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 un taux inférieur au taux maximum .

6.06 Avant de prendre position contre un salarié à cause de sa productivité, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE contre ce salarié .

ARTICLE V1. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.07 Aucun vendeur ou fournisseur n'exécutera du travail dans le magasin à l'exception des vendeurs des produits de boulangerie et d'épices.

Si la COOPERATIVE 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 V11. PROCEDURE 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 COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

7.03 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

. . . / 9.

ARTICLE V11 . 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 COOPERATIVE 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 V111. HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs.

8.02

a) Il est convenu que l'établissement de la programmation de travail relève de la COOPERATIVE 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 salariés 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 .

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 du Cooprix Charlesbourg, à moins d'entente avec le salarié.

ARTICLE V111. HEURES DE TRAVAIL (suite)

8.02 (suite)

f) La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 choisi 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 .

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 V111 . 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 COOPERATIVE et l'UNION ne permettront en aucun temps que des salariés travaillent sans rémunération .

ARTICLE 1X . 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE peut demander à l'employé avec son consentement de réduire la période de repas à une demie (½) heure .

ARTICLE X. TEMPS SUPPLEMENTAIRE .

10.01 a) Tout travail supplémentaire est payé au salarié au tarif de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédant de trente-neuf (39) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demi (1½) . Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire et, le temps supplémentaire sera volontaire .

b) Un salarié requis de travailler en temps supplémentaire avant et / ou après sa journée régulière de travail sera rémunéré au taux de temps double (2) à compter de la troisième (3e) heure de cette période de surtemps, sauf pour prise d'inventaire, le feu et l'inondation .

10.02 Le salarié rappelé au travail, en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement minimum de quatre (4) heures de travail au taux du surtemps qui s'applique.

ARTICLE X. TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

10.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double (2) en plus du paiement du congé.

10.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).

10.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés dans un même département, par ordre d'ancienneté, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales du travail à accomplir .

10.06 Tout salarié qui aura travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures, après sa journée régulière de travail, aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire .

ARTICLE Xl. 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 aux Appendices "B", "B-1","B-2"et "B-3"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 1979. Ces appendices s'appliquent à tous les salariés à temps partiel travaillant moins de trente-neuf (39) heures par semaine .

11.04

a) A compter du 15 septembre 1979, tout salarié reçoit une augmentation de vingt (20) dollars sur son salaire réel ou le taux de sa classification soit le plus haut des deux .

b) A compter du 15 mars 1980, tout salarié reçoit une augmentation de cinq (5) dollars sur son salaire réel par semaine .

c) Pour la deuxième (2e) année de la convention collective, soit le 15 septembre 1980, chaque salarié recevra une augmentation de vingt-cinq (25) 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 X1. 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 dix (10) dollars par semaine ou l'équivalent de deux (2) 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 journée, sept (7) heures ou plus, il recevra un supplément de vingt-cinq (25) dollars par semaine ou l'équivalent de cinq (5) dollars par jour, et ceci à la demande du gérant, excluant la journée du 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 X11. PRIME ET BONI.

12.01 Tout salarié de l'équipe de soir et/ou de nuit reçoit une majoration de cinquante-cinq (.55) 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 (3) dollars 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 COOPERATIVE 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 :

a) Les salariés qui ont trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours, recevront le quart (¼) 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 (½) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre .

ARTICLE X11. PRIME ET BONI (suite)

12.04 BONI DE NOEL : (suite)

c) Les salariés qui ont neuf (9) mois de service continu au ler décembre de cette même année, recevront les trois-quart (¾) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier en date du ler décembre .

d) Les salariés qui ont douze (12) mois de service continu au ler décembre de cette même année, recevront une (1) semaine de salaire régulier à leur taux hebdomadaire régulier en date du ler décembre .

ARTICLE X111. VACANCES.

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

AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE:

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES
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
Cinq (5) ans de service	Trois (3) semaines
Dix (10) 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 cédulé les leurs .

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'établira à compter du ler mai au 15 septembre . L'ancienneté par département prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées avant le ler mai.

13.03 Les salariés quittant l'emploi de la COOPERATIVE ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé au ler mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ d'après, 4%, 6%, 8%, 10% et 12% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le ler 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.

ARTICLE X111. VACANCES (suite)

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 ler Mai (Fête des Travailleurs, si décrétée par les autorités compétantes)
- La St-Jean Baptiste
- Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre
- La Confédération
- La Fête de Dollard

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 COOPERATIVE avant son départ .

14.04 Si un salarié travaille plus de trente et une (31) heures au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente et une (31) heures . Si un salarié travaille plus de vingt-trois (23) heures 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. 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 XlV . CONGES 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 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée à la condition que la naissance ou l'adoption ait lieu un jour de travail programmé.

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 COOPERATIVE convient de faire coïncider 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 COOPERATIVE 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 XV1. PERMIS 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.

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 COOPERATIVE, 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 XV11. SECURITE ET SANTE .

17.01 La COOPERATIVE 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 (100%) pour cent le 15 décembre.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service .

ARTICLE XV11. 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 .

Paiement :

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 .

Paiement :

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus en cas d'accident à partir de la deuxième (2e) journée inclusivement, un salarié régulier a droit à soixante-dix (70) pour cent de son salaire mensuel brut payable jusqu'à 65 ans, sans preuve d'assurabilité.

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 mensuelles sont réduites du montant payable à un salarié par la Commission des Accidents de Travail, le Régime des Rentes du Québec, la COOPERATIVE et d'autres prestations d'invalidité non-mentionnées ci-haut.

ARTICLE XV11 . SECURITE ET SANTE (suite)

17.03 a) La COOPERATIVE et les salariés contribuent à part égale au paiement de la prime soit, cinquante (50%) pour cent

b) Pour les Magasins Cooprix Lévis et Sainte-Foy, pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour discuter du plan d'assurance en vigueur pour les magasins ci-haut mentionnés.

17.04 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE paie le salarié, et que la COOPERATIVE doit demander le remboursement à la Commission des Accidents de Travail.

17.06 La COOPERATIVE s'engage à verser cinq (.05) 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 COPPERATIVE 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 0.5 jour par mois . En cas, d'un congédiement pour vol, les journées de maladie sont non-payables .

ARTICLE XV111. FONDS DE PENSION.

18.01 Dans l'alternative où l'UNION présente à la COOPERATIVE un plan de fonds de pension à l'intention des salariés, la COOPERATIVE s'engage à le considérer .

ARTICLE X1X. SALLES DE REPOS.

19.01 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE afin de maintenir la propreté dans ces locaux .

ARTICLE XX. GREVE ET LOCKOUT.

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

. . . / 20.

ARTICLE XXl. 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 COOPERATIVE. Cependant, la salariée requise de porter un uniforme de type nylon est tenue de laver ses uniformes. La COOPERATIVE s'engage à fournir trois (3) uniformes de type nylon aux salariés régulières à chaque année. Ces uniformes restent la propriété de la COOPERATIVE advenant le départ de la salariée.

ARTICLE XXll. FONCTION DE JURE

22.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

22.02 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 XXlll. 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 dela 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 XXlV. ORIENTATION NOUVELLE.

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

. . . / 21.

ARTICLE XXV. DUREE DE LA CONVENTION.

25.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXVl. CLAUSES GENERALES.

26.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 19e JOUR

DU MOIS DE Novembre 1979 .

POUR LA COOPERATIVE	POUR L'UNION
Jean Guy Labbé	Marcel Gendron
Jacques Lauzon	Yves Le Bouthillier

APPENDICE " A "

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS.

COMMIS (Homme et Femme)

- Fruits et Légumes
- Emballeur(euse) viande
- Préposé (e) à l'information
- Epicerie
- Réception
- Boulanger (ère)
- Caissier (ière)

ASSISTANTE CHEF CAISSIERE

CHEF CAISSIERE

COMMIS DE BUREAU

APPRENTI-BOUCHER

- Après vingt-quatre (24) mois - boucher

BOUCHER

ASSISTANT-GERANT

- Fruits et légumes
- Epicerie

ASSISTANT-GERANT VIANDE

RESPONSABLE BOULANGERIE

APPENDICE " B "

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979.

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
ASSISTANTE CHEF-CAISSIERE	$211.00	$231.00	$241.00	$261.00	$285.00
CHEF-CAISSIERE	$217.00	$237.00	$248.00	$268.00	$291.00
COMMIS DE BUREAU	$208.00	$231.00	$241.00	$261.00	$280.00
COMMIS (HOMME et FEMME)	$208.00	$231.00	$241.00	$261.00	$280.00
ASSISTANT-GERANT	$285.00	$290.00	$295.00		
ASSISTANT GERANT VIANDE	$300.00	$305.00	$310.00		
APPRENTI-BOUCHER	$208.00	$231.00	$241.00	$261.00	$280.00
BOUCHER	$285.00	$290.00	$295.00		
RESPONSABLE BOULANGERIE	$255.00	$265.00	$275.00	$285.00	$305.00

APPENDICE " B " (1)

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR LE 15 MARS 1980.

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS.
ASSISTANTE CHEF-CAISSIERE	$216.00	$236.00	$246.00	$266.00	$290.00
CHEF-CAISSIERE	$222.00	$242.00	$253.00	$273.00	$296.00
COMMIS DE BUREAU	$213.00	$236.00	$246.00	$266.00	$285.00
COMMIS (HOMME et FEMME)	$213.00	$236.00	$246.00	$266.00	$285.00
ASSISTANT-GERANT	$290.00	$295.00	$300.00		
ASSISTANT-GERANT VIANDE	$305.00	$310.00	$315.00		
APPRENTI-BOUCHER	$213.00	$236.00	$246.00	$266.00	$285.00
BOUCHER	$290.00	$295.00	$300.00		
RESPONSABLE BOULANGERIE	$260.00	$270.00	$280.00	$290.00	$310.00

APPENDICE " B " -(2)

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1980

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	$241.00	$261.00	$271.00	$291.00	$315.00
CHEF-CAISSIERE	$247.00	$267.00	$278.00	$298.00	$321.00
COMMIS DE BUREAU	$238.00	$261.00	$271.00	$291.00	$310.00
COMMIS (HOMME & FEMME)	$238.00	$261.00	$271.00	$291.00	$310.00
ASSISTANT-GERANT	$315.00	$320.00	$325.00		
ASSISTANT-GERANT (VIANDE)	$330.00	$335.00	$340.00		
APPRENTI-BOUCHER	$238.00	$261.00	$271.00	$291.00	$310.00
BOUCHER	$315.00	$320.00	$325.00		
RESPONSABLE (BOULANGERIE)	$285.00	$295.00	$305.00	$315.00	$335.00

APPENDICE " B (3) "

CETTE APPENDICE FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DOIT APPARAITRE A CHAQUE ECHELLE DE SALAIRES SOIT EN APPENDICE "B", "B(1)", et "B(2)".

NOTEZ BIEN : LA COOPERATIVE 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 .

APPENDICE " C "

" SALARIES A TEMPS PARTIEL "

ARTICLE 1 . RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COOPERATIVE reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de " tous les salariés au sens du Code du Travail , conformément aux certificats d'accréditation à l'exception des gérants de département " .

1.02 Il est convenu que la COOPERATIVE 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, propriété ou opéré par la COOPERATIVE 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 11. DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de la COOPERATIVE :

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 classifier, diriger, promettre, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner ;

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 COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 11 . DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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 COOPERATIVE selon les besoins de ces nouvelles opérations. La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, sauf l'entretien ménager déjà existant.

ARTICLE 111. 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prisé contre ce ou ces derniers.

3.06 La COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 111. SECURITE SYNDICALE (Suite)

3.07 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE.

3.09 La COOPERATIVE 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 lV. 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 COOPERATIVE un avis de quinze (15) jours avant la date de retour du salarié à la COOPERATIVE .

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 dûes à la négociation, lors du renouvellement de la convention collective ainsi que des séances de conciliation .

4.05 Le délégué d'UNION ou son substitut peut obtenir un maximum de vingt (20) jours d'absence sans paie par an pour assister à des activités syndicales. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pour :

a) la semaine d'une fête payée ou légale;

b) la période entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE 1V . AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.05 (suite)

L'UNION fait la 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 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 COOPERATIVE, 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.

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

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.

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 (50%) pourcent 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 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.

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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE peut, pendant une période n'excédant pas quatre (4) semaines, nommer temporairement quelqu'un à ce poste . Il est convenu que, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE.

Quant à la COOPERATIVE, 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.

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

5.09 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE et que les salariés ainsi que l'UNION coopéreront avec la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 l'ancienneté; le rappel se fait 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 Vl. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.

6.01 La COOPERATIVE 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.

b) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que la COOPERATIVE 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 irrécevable, 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 COOPERATIVE donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement .

ARTICLE VI. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

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 un taux inférieur au taux maximum .

ARTICLE VII. PROCEDURE 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 COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE, 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.

ARTICLE VII . PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

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

7.03 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

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 COOPERATIVE 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

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille trente-cinq (35) heures et plus par semaine, pendant six (6) semaines, 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 COOPERATIVE 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 VIII . HEURES 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.

8.08 a) Il est convenu que l'établissement de la programmation de travail relève de la COOPERATIVE, 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 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 COOPERATIVE, 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.

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.

8.10 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE assigne les salariés requis selon les besoins de la COOPERATIVE.

ARTICLE 1X . 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 COOPERATIVE 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 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 leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédant de trente-neuf (39) heures 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 entrera en vigueur le 15 septembre 1979.

11.02 a) A compter du 15 septembre 1979, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de cinquante (0.50¢) cents l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux (2).

ARTICLE XI . SALAIRES (Suite)

11.02 Suite

b) A compter du 15 mars 1980, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de douze (0.12¢) cents l'heure sur son taux réel.

c) A compter du 15 septembre 1980, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de cinquante (0.50¢) cents l'heure sur son taux réel.

d) A compter du 15 mars 1981, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de douze (0.12¢) cents l'heure sur son taux 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 et/ou remplace sera rétribué à un taux à l'intérieur de sa nouvelle classification qui lui assurera un salaire supérieur à son ancien taux.

ARTICLE XII . VACANCES PAYEES

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

Ceux qui, au 30 avril courant :

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES
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 au 30 avril courant	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gangé précédant ce 30 avril courant
Cinq (5) ans de service au 30 avril courant	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné précédant ce 30 avril courant.

ARTICLE XII . VACANCES PAYEES (Suite)

12.02 Les salariés à temps partiel quittant l'emploi de la COOPERATIVE auront droit au paiement du salaire dû au moment de leur départ, calculé du ler 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.

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 ler 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 ou de nuit reçoit une majoration de cinquante-cinq (0.55¢) cents l'heure en sus de la rémunération qu'il gagne 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 ($3.00) dollars 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) Pour la première (lère) année de la convention collective, un boni de Noël sera accordé à chaque salarié qui a douze (12) mois de service au 15 décembre courant, il recevra deux (2%) pourcent du salaire total gagné durant l'année.

c) Pour la deuxième (2ème) année de la convention collective, la COOPERATIVE 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 sera calculé de la manière suivante :

Deux (2%) pourcent du salaire total gagné entre le ler décembre de l'année en cours et le ler décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIV. PERMIS D'ABSENCE.

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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 ~~sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.~~

Dans le cas d'accident de travail, il est convenu que la COOPERATIVE paie le salarié et que la COOPERATIVE doit demander le remboursement à la Commission des Accidents de Travail.

ARTICLE XVI . SALLES DE REPOS

16.01 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XVII . UNIFORMES ET BUANDERIE

17.01 Il est entendu que les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme requis pour raison de sécurité sont fournis et lavés gratuitement par la COOPERATIVE. Cependant, la salariée requise de porter un uniforme de type nylon est tenue de laver ses uniformes. La COOPERATIVE s'engage à fournir trois (3) uniformes de type nylon aux salariées régulières, à chaque année. Ces uniformes restent la propriété de la COOPERATIVE advenant le départ de la salariée.

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

ARTICLE VIII . 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.

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 Le salarié à temps partiel dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée à la condition que la naissance ou l'adoption ait lieu un jour de travail programmé.

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 vacance), 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 COOPERATIVE convient de faire coincider 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE s'engage à verser cinq (0.05¢) 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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.

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. DUREE DE LA CONVENTION.

23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

23.02 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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXIV CLAUSES GENERALES.

24.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

24.02 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 .

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.04 La COOPERATIVE fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin .

24.05 Des cases seront fournies par la COOPERATIVE 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.

24.06 L'APPENDICE " E " - Politique des caisses fait partie intégrante de la présente convention collective .

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Commis Junior (Emballeur)					
15 septembre 1979	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
15 mars 1980	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
15 septembre 1980	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
15 mars 1981	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
Commis (Homme & Femme) Caissière					
15 septembre 1979	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
15 mars 1980	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
15 septembre 1980	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
15 mars 1981	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Apprenti-Boucher					
15 septembre 1979	$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
15 mars 1980	$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
15 septembre 1980	$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
15 mars 1981	$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que vingt-cinq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

. . . / 2 .

APPENDICE " E " (Suite)

- 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

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

/

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signée ce 15e jour de décembre 1979

POUR LA COOPERATIVE

Gaétan Déry

POUR L'UNION

Lise Lalonde

Raoul Bamblay

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE:

COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

ET :

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signée ce 15e jour de décembre 1979

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE 18e JOUR DE décembre MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX NEUF.

POUR LA COOPERATIVE

Gaetan Dufour

POUR L'UNION

Lise Lalonde

Marcel Pepin Blanchard

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE 15e JOUR DE décembre MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX NEUF.

POUR LA COOPERATIVE

Jean Guy Labbé

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

signée le 15 jour de décembre 1979

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPRIX LEVIS
Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Québec,
ce 19 ième jour de Novembre
1979.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY
3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Québec,
ce 19 ième jour de novembre
1979.

EMPLOYEUR

Jean-Guy Labbé

SYNDICAT

Lise Le Bouthillier

Raoul Gagnon Blais

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03601-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 0 3 3 8 0 0 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail à reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

6129-07

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	~~21115-01~~

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	79-12-18	80-01-09		79-09-15	81-09-15		27

Association	Employeur
[X] Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault	[ ] Déposant Fédération des Magasins Coop 260, rue Paradis Québec P. Québec

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des gérants de département.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6310-8	F.T.Q.

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	Date
Réal Lemaire	80/01/09

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

003(019)

COPIE 4

Anne Mercier
Q - ~~2118 44~~ 6129-07 03601-2
Sal: 27

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
'80 JAN -9 16 10
POSTE

LETTRE D'ENTENTE

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Commis Junior (Emballeur)					
15 septembre 1979	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
15 mars 1980	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
15 septembre 1980	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
15 mars 1981	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
Commis (Homme & Femme) Caissière					
15 septembre 1979	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
15 mars 1980	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
15 septembre 1980	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
15 mars 1981	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Apprenti-Boucher					
15 septembre 1979	$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
15 mars 1980	$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
15 septembre 1980	$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
15 mars 1981	$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que vingt-cinq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

. . . / 2 .

APPENDICE " E " (Suite)

- 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

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE [illegible] JOUR [illegible] MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX [illegible]

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPRIX LEVIS
Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Lévis,
ce 19 ième jour de Novembre
1979.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signé à Québec le [illegible] 1989

POUR LA COOPERATIVE POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

APPENDICE " E " (Suite)

- 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.

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

n cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que inq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
aissière					
	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

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. DUREE DE LA CONVENTION.

23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

23.02 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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXIV CLAUSES GENERALES.

24.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

24.02 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 .

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.04 La COOPERATIVE fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin .

Ci me Mercier

G - ~~2-1-1-8-0-4~~ 6129-01

Sal: 27

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE")

d'une part,

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

368, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL du TRAVAIL
80 MAR 20 15 00

Anne Bernier
8-21118-01

6327
80 MAR -8 16 01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: COOPERATIVE REGIONALE DES CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, de la Pérade
Ste-Foy (PQ)
G1X 3V3

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

268, Marie de l'Incarnation
Québec (PQ)
G1N 3G4

LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER L'ARTICLE 9.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE COUVRANT LES SALARIES A TEMPS PARTIEL POUR LE TEXTE SUIVANT:

9.02 PAUSES

" Les salariés à temps partiel qui travaillent quatre (4) heures ou plus dans une (1) journée, auront droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus dans une (1) journée auront droit à trente (30) minutes de pause payée.

Il devra prendre ces pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de sa période de travail 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. "

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 15e JOUR DE JANVIER MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT.

POUR L'UNION

Pierre Le Chevalier
Marcel Gendron

POUR LA COOPERATIVE

Jean-Guy Labbé

cooprix

Anne Mercier
A-20605-1

6327
3601



LETTRE D'ENTENTE
Intervenue
ENTRE

COOPERATIVE DE CONSOMMATION DE CHARLESBOURG
7370 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg Québec
GIH 3L8

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 CTC-FTQ

Il est convenu que:
La liste d'ancienneté des salairiés du magasin Cooprix Orsainville se définit comme suit:

NOM	Date Dentrée Charlesbourg	Date D'entrée Orsainville	Ancienneté
Boucher régulier			
1-Denis Fournier	05-02-1979	02-06-1980	05-10-1979
2-Noel Tremblay	----------	02-06-1980	02-06-1980
3-Michel Boulianne	----------	02-06-1980	02-06-1980
4-Roger Madore	----------	02-06-1980	02-06-1980
Commis femme régulière			
1-Lyse Gigault	10-02-1977	26-05-1980	01-10-1978
2-Monique Roussel(ass-chef)	21-03-1977	02-06-1980	01-11-1978
3-Monique Leblanc	07-04-1977	02-06-1980	15-11-1978
4-Monique Laprise	12-10-1977	02-06-1980	01-02-1979
5-Monique Provencher	05-03-1979	02-06-1980	20-07-1979
Chef-Caissière			
1-Christine Plamondon	25-06-1977	27-05-1980	25-11-1979
Commis Homme Régulier			
1-Martin Fournier	08-09-1977	26-05-1980	01-01-1979
2-Sylvain Bouchard	09-09-1977	26-05-1980	02-01-1979
3-Raynald Journeault	29-09-1977	02-06-1980	01-02-1979
4-Michel Couture	26-05-1980	02-06-1980	26-05-1980

cooprix

	Date d'entrée Charlesbourg	Date d'entrée	Orsainville ancienneté
Commis homme régulier (suite)			
5-Richard Gosselin	----------	26-05-1980	26-05-1980
6-Daniel Lapointe	----------	26-05-1980	26-05-1980
Commis femme caissière à temps partiel			
1-Michèle Blais	----------	29-05-1980	29-05-1980
2-Denise Desrochers	----------	03-06-1980	03-06-1980
3-Madeleine Côté	----------	03-06-1980	03-06-1980
4-Michèle Lachance	----------	03-06-1980	03-06-1980
5-Chantal Roy	----------	03-06-1980	03-06-1980
6-Yvette Gagnon	----------	03-06-1980	03-06-1980
7-Aline Bédard	----------	03-06-1980	03-06-1980
8-Ann Déchesne	----------	04-06-1980	04-06-1980
9-Julie Côté	----------	06-06-1980	06-06-1980
Responsable de la boulangerie			
1-Réjean Caron	28-05-1973	02-06-1980	26-11-1973
Commis junior emballeur à temps partiel			
1-Yves Talbot	08-03-1979	21-05-1980	08-03-1979
2-Guy Gagné		20-05-1980	20-05-1980
3-Roger Breton	----------	21-05-1980	21-05-1980
4-Claude Thivierge	----------	28-05-1980	28-05-1980
5-Jean-Pierre Jézequel		30-05-1980	30-05-1980
6-Denis Dorion	----------	02-06-1980	02-06-1980
7-Michel Bédard	----------	02-06-1980	02-06-1980
8-Christian Sauvageau	----------	03-06-1980	03-06-1980
9-André Desjardins	----------	03-06-1980	03-06-1980
10-Yves Riel	----------	03-06-1980	03-06-1980
11-Jean-François Lachance	----------	03-06-1980	03-06-1980
12-Yves Dumas	----------	03-06-1980	03-06-1980
13-Mario Leclerc	----------	07-06-1980	07-06-1980
14-Jean-Eudes Blackburn	----------	23-06-1980	23-06-1980

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE:

A Charlebourg CE 19 IEME JOUR

DE Novembre 1980.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

cooprix

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

03601 2

~~03615-2~~

Dépôt N°: 0 3 5 8 0 0 1

99215-01

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Nouveau Numéro

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	20605-01
Date	Signature: 79-12-18	Réception: 80-01-09	**Durée**	Du: 79-09-15	Au: 81-09-15	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	45

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4	☐ Déposant Coopérative de Consommation de Charlesbourg 1370, 3e Ave Ouest Charlesbourg P.Q. O.K. pm.

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des férants de départements.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6310-8	F.T.Q.

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: Jean-Guy Lemaire Date: 80/01/14

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

003 (019)

COPIE 4

Mme Mercier
A-20605-01
Sal: 45

~~03615~~
03601-2

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE ")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
QUÉBEC
'80 JAN -9 16 11
POSTE

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE 18e JOUR DE décembre MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX NEUF.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signé ce 15e jour de décembre 1976

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG
7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Québec,
ce 19e ième jour de novembre
1979.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Commis Junior (Emballeur)					
15 septembre 1979	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
15 mars 1980	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
15 septembre 1980	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
15 mars 1981	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
Commis (Homme & Femme) Caissière					
15 septembre 1979	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
15 mars 1980	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
15 septembre 1980	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
15 mars 1981	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Apprenti-Boucher					
15 septembre 1979	$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
15 mars 1980	$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
15 septembre 1980	$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
15 mars 1981	$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que vingt-cinq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

. . . / 2 .

APPENDICE " E " (Suite)

- 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.

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. DUREE DE LA CONVENTION.

23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

23.02 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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXIV CLAUSES GENERALES.

24.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

24.02 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 .

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.04 La COOPERATIVE fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin .

24.05 Des cases seront fournies par la COOPERATIVE 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.

24.06 L'APPENDICE " E " - Politique des caisses fait partie intégrante de la présente convention collective .

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

~~2118-1~~

Dépôt N°: 0 3 4 8 0 0 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 03601-2

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	~~6129-7~~ 2T 118-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	79-11-19	80-01-09		79-09-15	81-09-15	60

Association	Employeur
[X] Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault	[ ] Déposant Coopérative Régionale des Consommateurs de Sainte-Foy 3355, de la Pérade Sainte-Foy G1X 3V3

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des gérants de département.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6310-8	F.T.Q.

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	Date
[signature]	80/01/14

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

003 (019)

COPIE 4

Mme Mercier
~~D-6129-07~~
Sal: 60

D-21118-01

~~036186~~
036012

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE ")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

'80 JAN -9 16 14
BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
POSTE

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 COOPERATIVE sur une base horaire et qui travaille moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

3) 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.

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

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

ARTICLE 1 . RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COOPERATIVE reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de " tous les salariés au sens du Code du Travail , conformément aux certificats d'accréditation à l'exception des gérants de département " .

1.02 Il est convenu que la COOPERATIVE 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, propriété ou opéré par la COOPERATIVE 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 11. DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de la COOPERATIVE :

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 classifier, diriger, promettre, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner ;

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 COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 11 . DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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 COOPERATIVE selon les besoins de ces nouvelles opérations. La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, sauf l'entretien ménager déjà existant.

ARTICLE 111. 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers.

3.06 La COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 111. SECURITE SYNDICALE (Suite)

3.07 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE.

3.09 La COOPERATIVE 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 1V. 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 COOPERATIVE un avis de quinze (15) jours avant la date de retour du salarié à la COOPERATIVE .

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 dûes à la négociation, lors du renouvellement de la convention collective ainsi que des séances de conciliation .

4.05 Le délégué d'UNION ou son substitut peut obtenir un maximum de vingt (20) jours d'absence sans paie par an pour assister à des activités syndicales. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pour :

a) la semaine d'une fête payée ou légale;

b) la période entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE 1V . AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.05 (suite)

L'UNION fait la 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

Durant la période de probation, la COOPERATIVE 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

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

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 COOPERATIVE, par courrier recommandé, son intention de retourner au travail.

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

5.04 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE. La COOPERATIVE peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.

5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe d 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE peut, pendant une période n'excédant pas quatre (4) semaines, nommer temporairement quelqu'un à ce poste . Il est convenu que, la COOPERATIVE 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 .

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

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 COOPERATIVE.

Quant à la COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE et que les salariés ainsi que l'UNION coopéreront avec la COOPERATIVE 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 Cooprix à un autre reçoit un avis de sept (7) jours avant la date de ce transfert.

La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

ARTICLE Vl. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.

6.01 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 irrécevable, 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 COOPERATIVE donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement .

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. 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 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 copie d'un tel préavis sera adressé à l'UNION dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

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 un taux inférieur au taux maximum .

6.06 Avant de prendre position contre un salarié à cause de sa productivité, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE contre ce salarié .

ARTICLE V1. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.07 Aucun vendeur ou fournisseur n'exécutera du travail dans le magasin à l'exception des vendeurs des produits de boulangerie et d'épices.

Si la COOPERATIVE 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 V11. PROCEDURE 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 COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.

7.03 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

. . . / 9.

ARTICLE V11 . 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 COOPERATIVE 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 V111. HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine normale de travail est de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs.

8.02

a) Il est convenu que l'établissement de la programmation de travail relève de la COOPERATIVE 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 salariés 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 .

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 du Cooprix Charlesbourg, à moins d'entente avec le salarié.

ARTICLE V111. HEURES DE TRAVAIL (suite)

8.02 (suite)

f) La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 choisi 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 .

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 V111 . 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 COOPERATIVE et l'UNION ne permettront en aucun temps que des salariés travaillent sans rémunération .

ARTICLE 1X . 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE peut demander à l'employé avec son consentement de réduire la période de repas à une demie (½) heure .

ARTICLE X. TEMPS SUPPLEMENTAIRE .

10.01 a) Tout travail supplémentaire est payé au salarié au tarif de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédant de trente-neuf (39) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demi (1½) . Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire et, le temps supplémentaire sera volontaire .

b) Un salarié requis de travailler en temps supplémentaire avant et / ou après sa journée régulière de travail sera rémunéré au taux de temps double (2) à compter de la troisième (3e) heure de cette période de surtemps, sauf pour prise d'inventaire, le feu et l'inondation .

10.02 Le salarié rappelé au travail, en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement minimum de quatre (4) heures de travail au taux du surtemps qui s'applique.

ARTICLE X. TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

10.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double (2) en plus du paiement du congé.

10.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).

10.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés dans un même département, par ordre d'ancienneté, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales du travail à accomplir .

10.06 Tout salarié qui aura travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures, après sa journée régulière de travail, aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire .

ARTICLE Xl. 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 aux Appendices "B", "B-1","B-2"et "B-3"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 1979. Ces appendices s'appliquent à tous les salariés à temps partiel travaillant moins de trente-neuf (39) heures par semaine .

11.04

a) A compter du 15 septembre 1979, tout salarié reçoit une augmentation de vingt (20) dollars sur son salaire réel ou le taux de sa classification soit le plus haut des deux .

b) A compter du 15 mars 1980, tout salarié reçoit une augmentation de cinq (5) dollars sur son salaire réel par semaine .

c) Pour la deuxième (2e) année de la convention collective, soit le 15 septembre 1980, chaque salarié recevra une augmentation de vingt-cinq (25) 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 X1. 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 dix (10) dollars par semaine ou l'équivalent de deux (2) 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 journée, sept (7) heures ou plus, il recevra un supplément de vingt-cinq (25) dollars par semaine ou l'équivalent de cinq (5) dollars par jour, et ceci à la demande du gérant, excluant la journée du 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 X11. PRIME ET BONI.

12.01 Tout salarié de l'équipe de soir et/ou de nuit reçoit une majoration de cinquante-cinq (.55) 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 (3) dollars 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 COOPERATIVE 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 :

a) Les salariés qui ont trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours, recevront le quart (¼) 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 (½) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre .

ARTICLE X11. PRIME ET BONI (suite)

12.04 BONI DE NOEL : (suite)

c) Les salariés qui ont neuf (9) mois de service continu au ler décembre de cette même année, recevront les trois-quart (¾) d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier en date du ler décembre .

d) Les salariés qui ont douze (12) mois de service continu au ler décembre de cette même année, recevront une (1) semaine de salaire régulier à leur taux hebdomadaire régulier en date du ler décembre .

ARTICLE X111. VACANCES.

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

AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE:

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES
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
Cinq (5) ans de service	Trois (3) semaines
Dix (10) 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 cédulé les leurs .

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'établira à compter du ler mai au 15 septembre . L'ancienneté par département prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées avant le ler mai.

13.03 Les salariés quittant l'emploi de la COOPERATIVE ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé au ler mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ d'après, 4%, 6%, 8%, 10% et 12% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le ler 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.

ARTICLE X111. VACANCES (suite)

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 ler Mai (Fête des Travailleurs, si décrétée par les autorités compétantes)
- La St-Jean Baptiste
- Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre
- La Confédération
- La Fête de Dollard

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 COOPERATIVE avant son départ .

14.04 Si un salarié travaille plus de trente et une (31) heures au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente et une (31) heures . Si un salarié travaille plus de vingt-trois (23) heures 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. 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 XlV . CONGES 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 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée à la condition que la naissance ou l'adoption ait lieu un jour de travail programmé.

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 COOPERATIVE convient de faire coïncider 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 COOPERATIVE 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 XV1. PERMIS 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.

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 COOPERATIVE, 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 XV11. SECURITE ET SANTE .

17.01 La COOPERATIVE 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 (100%) pour cent le 15 décembre.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service .

ARTICLE XV11. 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 .

Paiement :

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 .

Paiement :

Pour toute absence due à la maladie de quatre (4) jours et plus en cas d'accident à partir de la deuxième (2e) journée inclusivement, un salarié régulier a droit à soixante-dix (70) pour cent de son salaire mensuel brut payable jusqu'à 65 ans, sans preuve d'assurabilité.

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 mensuelles sont réduites du montant payable à un salarié par la Commission des Accidents de Travail, le Régime des Rentes du Québec, la COOPERATIVE et d'autres prestations d'invalidité non-mentionnées ci-haut.

ARTICLE XV11 . SECURITE ET SANTE (suite)

17.03 a) La COOPERATIVE et les salariés contribuent à part égale au paiement de la prime soit, cinquante (50%) pour cent

b) Pour les Magasins Cooprix Lévis et Sainte-Foy, pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour discuter du plan d'assurance en vigueur pour les magasins ci-haut mentionnés.

17.04 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE paie le salarié, et que la COOPERATIVE doit demander le remboursement à la Commission des Accidents de Travail.

17.06 La COOPERATIVE s'engage à verser cinq (.05) 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 COPPERATIVE 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 0.5 jour par mois . En cas, d'un congédiement pour vol, les journées de maladie sont non-payables .

ARTICLE XV111. FONDS DE PENSION.

18.01 Dans l'alternative où l'UNION présente à la COOPERATIVE un plan de fonds de pension à l'intention des salariés, la COOPERATIVE s'engage à le considérer .

ARTICLE X1X. SALLES DE REPOS.

19.01 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE afin de maintenir la propreté dans ces locaux .

ARTICLE XX. GREVE ET LOCKOUT.

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

. . . / 20.

ARTICLE XXl. 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 COOPERATIVE. Cependant, la salariée requise de porter un uniforme de type nylon est tenue de laver ses uniformes. La COOPERATIVE s'engage à fournir trois (3) uniformes de type nylon aux salariés régulières à chaque année. Ces uniformes restent la propriété de la COOPERATIVE advenant le départ de la salariée.

ARTICLE XXll. FONCTION DE JURE

22.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

22.02 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 XXlll. 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 dela 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 XXlV. ORIENTATION NOUVELLE.

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

. . . / 21.

ARTICLE XXV. DUREE DE LA CONVENTION.

25.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXVl. CLAUSES GENERALES.

26.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 19e JOUR

DU MOIS DE Novembre 1979 .

POUR LA COOPERATIVE	POUR L'UNION
Jean Guy Labbé	Marcel Gendron
Jacques Lauzon	Yves Le Bouthillier

APPENDICE " A "

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS.

COMMIS (Homme et Femme)

- Fruits et Légumes
- Emballeur(euse) viande
- Préposé (e) à l'information
- Epicerie
- Réception
- Boulanger (ère)
- Caissier (ière)

ASSISTANTE CHEF CAISSIERE

CHEF CAISSIERE

COMMIS DE BUREAU

APPRENTI-BOUCHER

- Après vingt-quatre (24) mois - boucher

BOUCHER

ASSISTANT-GERANT

- Fruits et légumes
- Epicerie

ASSISTANT-GERANT VIANDE

RESPONSABLE BOULANGERIE

APPENDICE " B "

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979.

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
ASSISTANTE CHEF-CAISSIERE	$211.00	$231.00	$241.00	$261.00	$285.00
CHEF-CAISSIERE	$217.00	$237.00	$248.00	$268.00	$291.00
COMMIS DE BUREAU	$208.00	$231.00	$241.00	$261.00	$280.00
COMMIS (HOMME et FEMME)	$208.00	$231.00	$241.00	$261.00	$280.00
ASSISTANT-GERANT	$285.00	$290.00	$295.00		
ASSISTANT GERANT VIANDE	$300.00	$305.00	$310.00		
APPRENTI-BOUCHER	$208.00	$231.00	$241.00	$261.00	$280.00
BOUCHER	$285.00	$290.00	$295.00		
RESPONSABLE BOULANGERIE	$255.00	$265.00	$275.00	$285.00	$305.00

APPENDICE " B " (1)

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR LE 15 MARS 1980.

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS.
ASSISTANTE CHEF-CAISSIERE	$216.00	$236.00	$246.00	$266.00	$290.00
CHEF-CAISSIERE	$222.00	$242.00	$253.00	$273.00	$296.00
COMMIS DE BUREAU	$213.00	$236.00	$246.00	$266.00	$285.00
COMMIS (HOMME et FEMME)	$213.00	$236.00	$246.00	$266.00	$285.00
ASSISTANT-GERANT	$290.00	$295.00	$300.00		
ASSISTANT-GERANT VIANDE	$305.00	$310.00	$315.00		
APPRENTI-BOUCHER	$213.00	$236.00	$246.00	$266.00	$285.00
BOUCHER	$290.00	$295.00	$300.00		
RESPONSABLE BOULANGERIE	$260.00	$270.00	$280.00	$290.00	$310.00

APPENDICE " B " -(2)

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1980

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	$241.00	$261.00	$271.00	$291.00	$315.00
CHEF-CAISSIERE	$247.00	$267.00	$278.00	$298.00	$321.00
COMMIS DE BUREAU	$238.00	$261.00	$271.00	$291.00	$310.00
COMMIS (HOMME & FEMME)	$238.00	$261.00	$271.00	$291.00	$310.00
ASSISTANT-GERANT	$315.00	$320.00	$325.00		
ASSISTANT-GERANT (VIANDE)	$330.00	$335.00	$340.00		
APPRENTI-BOUCHER	$238.00	$261.00	$271.00	$291.00	$310.00
BOUCHER	$315.00	$320.00	$325.00		
RESPONSABLE (BOULANGERIE)	$285.00	$295.00	$305.00	$315.00	$335.00

APPENDICE " B (3) "

CETTE APPENDICE FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DOIT APPARAITRE A CHAQUE ECHELLE DE SALAIRES SOIT EN APPENDICE "B", "B(1)", et "B(2)".

NOTEZ BIEN : LA COOPERATIVE 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 .

APPENDICE " C "

" SALARIES A TEMPS PARTIEL "

ARTICLE 1 . RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 La COOPERATIVE reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de " tous les salariés au sens du Code du Travail , conformément aux certificats d'accréditation à l'exception des gérants de département " .

1.02 Il est convenu que la COOPERATIVE 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, propriété ou opéré par la COOPERATIVE 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 11. DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de la COOPERATIVE :

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 classifier, diriger, promettre, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner ;

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 COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 11 . DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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 COOPERATIVE selon les besoins de ces nouvelles opérations. La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînera la mise à pied d'un ou plusieurs salariés, sauf l'entretien ménager déjà existant.

ARTICLE 111. 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prisé contre ce ou ces derniers.

3.06 La COOPERATIVE 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 .

ARTICLE 111. SECURITE SYNDICALE (Suite)

3.07 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE.

3.09 La COOPERATIVE 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 lV. 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 COOPERATIVE un avis de quinze (15) jours avant la date de retour du salarié à la COOPERATIVE .

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 dûes à la négociation, lors du renouvellement de la convention collective ainsi que des séances de conciliation .

4.05 Le délégué d'UNION ou son substitut peut obtenir un maximum de vingt (20) jours d'absence sans paie par an pour assister à des activités syndicales. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pour :

a) la semaine d'une fête payée ou légale;

b) la période entre le 15 décembre et le 15 janvier.

ARTICLE 1V . AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.05 (suite)

L'UNION fait la 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 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 COOPERATIVE, 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.

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

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.

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 (50%) pourcent 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 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.

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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE peut, pendant une période n'excédant pas quatre (4) semaines, nommer temporairement quelqu'un à ce poste . Il est convenu que, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE.

Quant à la COOPERATIVE, 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.

ARTICLE V. ANCIENNETE (suite)

5.09 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE et que les salariés ainsi que l'UNION coopéreront avec la COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 l'ancienneté; le rappel se fait 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 Vl. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.

6.01 La COOPERATIVE 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.

b) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que la COOPERATIVE 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 irrécevable, 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 COOPERATIVE donnera également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement .

ARTICLE VI. DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

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 un taux inférieur au taux maximum .

ARTICLE VII. PROCEDURE 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 COOPERATIVE, 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 COOPERATIVE, 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.

ARTICLE VII . PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

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

7.03 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 .

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 COOPERATIVE 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

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille trente-cinq (35) heures et plus par semaine, pendant six (6) semaines, 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 COOPERATIVE 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 VIII . HEURES 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.

8.08 a) Il est convenu que l'établissement de la programmation de travail relève de la COOPERATIVE, 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 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 COOPERATIVE, 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.

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.

8.10 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE assigne les salariés requis selon les besoins de la COOPERATIVE.

ARTICLE 1X . 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 COOPERATIVE 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 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 leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédant de trente-neuf (39) heures 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 entrera en vigueur le 15 septembre 1979.

11.02 a) A compter du 15 septembre 1979, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de cinquante (0.50¢) cents l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux (2).

ARTICLE XI . SALAIRES (Suite)

11.02 Suite

b) A compter du 15 mars 1980, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de douze (0.12¢) cents l'heure sur son taux réel.

c) A compter du 15 septembre 1980, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de cinquante (0.50¢) cents l'heure sur son taux réel.

d) A compter du 15 mars 1981, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de douze (0.12¢) cents l'heure sur son taux 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 et/ou remplace sera rétribué à un taux à l'intérieur de sa nouvelle classification qui lui assurera un salaire supérieur à son ancien taux.

ARTICLE XII . VACANCES PAYEES

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

Ceux qui, au 30 avril courant :

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES
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 au 30 avril courant	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gangé précédant ce 30 avril courant
Cinq (5) ans de service au 30 avril courant	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné précédant ce 30 avril courant.

ARTICLE XII . VACANCES PAYEES (Suite)

12.02 Les salariés à temps partiel quittant l'emploi de la COOPERATIVE auront droit au paiement du salaire dû au moment de leur départ, calculé du ler 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.

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 ler 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 ou de nuit reçoit une majoration de cinquante-cinq (0.55¢) cents l'heure en sus de la rémunération qu'il gagne 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 ($3.00) dollars 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) Pour la première (lère) année de la convention collective, un boni de Noël sera accordé à chaque salarié qui a douze (12) mois de service au 15 décembre courant, il recevra deux (2%) pourcent du salaire total gagné durant l'année.

c) Pour la deuxième (2ème) année de la convention collective, la COOPERATIVE 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 sera calculé de la manière suivante :

Deux (2%) pourcent du salaire total gagné entre le ler décembre de l'année en cours et le ler décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIV. PERMIS D'ABSENCE.

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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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 ~~sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.~~

Dans le cas d'accident de travail, il est convenu que la COOPERATIVE paie le salarié et que la COOPERATIVE doit demander le remboursement à la Commission des Accidents de Travail.

ARTICLE XVI . SALLES DE REPOS

16.01 La COOPERATIVE 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 COOPERATIVE afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XVII . UNIFORMES ET BUANDERIE

17.01 Il est entendu que les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme requis pour raison de sécurité sont fournis et lavés gratuitement par la COOPERATIVE. Cependant, la salariée requise de porter un uniforme de type nylon est tenue de laver ses uniformes. La COOPERATIVE s'engage à fournir trois (3) uniformes de type nylon aux salariées régulières, à chaque année. Ces uniformes restent la propriété de la COOPERATIVE advenant le départ de la salariée.

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

ARTICLE VIII . 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.

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 Le salarié à temps partiel dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée à la condition que la naissance ou l'adoption ait lieu un jour de travail programmé.

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 vacance), 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 COOPERATIVE convient de faire coincider 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE s'engage à verser cinq (0.05¢) 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 COOPERATIVE 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 COOPERATIVE 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.

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. DUREE DE LA CONVENTION.

23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

23.02 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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXIV CLAUSES GENERALES.

24.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

24.02 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 .

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.04 La COOPERATIVE fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin .

24.05 Des cases seront fournies par la COOPERATIVE 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.

24.06 L'APPENDICE " E " - Politique des caisses fait partie intégrante de la présente convention collective .

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Commis Junior (Emballeur)					
15 septembre 1979	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
15 mars 1980	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
15 septembre 1980	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
15 mars 1981	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
Commis (Homme & Femme) Caissière					
15 septembre 1979	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
15 mars 1980	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
15 septembre 1980	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
15 mars 1981	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Apprenti-Boucher					
15 septembre 1979	$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
15 mars 1980	$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
15 septembre 1980	$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
15 mars 1981	$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que vingt-cinq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

. . . / 2 .

APPENDICE " E " (Suite)

- 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

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

/

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signée ce 15e jour de décembre 1979

POUR LA COOPERATIVE

Gaétan Déry

POUR L'UNION

Lise Lalonde

Raoul Bamblay

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE:

COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

ET :

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signée ce 15e jour de décembre 1979

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE 18e JOUR DE décembre MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX NEUF.

POUR LA COOPERATIVE

Gaetan Dufour

POUR L'UNION

Lise Lalonde

Marcel Pepin Blanchard

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE 15e JOUR DE décembre MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX NEUF.

POUR LA COOPERATIVE

Jean Guy Labbé

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

==========

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

signée le 15 jour de décembre 1979

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPRIX LEVIS
Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Québec,
ce 19 ième jour de Novembre
1979.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY
3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Québec,
ce 19 ième jour de novembre
1979.

EMPLOYEUR

Jean-Guy Labbé

SYNDICAT

Lise Le Bouthillier

Raoul Gagnon Blais

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03601-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 0 3 3 8 0 0 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail à reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

6129-07

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	~~21115-01~~

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	79-12-18	80-01-09		79-09-15	81-09-15		27

Association	Employeur
[X] Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, P.Q. G1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault	[ ] Déposant Fédération des Magasins Coop 260, rue Paradis Québec P. Québec

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des gérants de département.

Région	Activité	Affiliation
03-03	6310-8	F.T.Q.

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	Date
Réal Lemaire	80/01/09

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

003(019)

COPIE 4

Anne Mercier
Q - ~~2118 44~~ 6129-07 03601-2
Sal: 27

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
'80 JAN -9 16 10
POSTE

LETTRE D'ENTENTE

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Commis Junior (Emballeur)					
15 septembre 1979	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
15 mars 1980	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
15 septembre 1980	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
15 mars 1981	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
Commis (Homme & Femme) Caissière					
15 septembre 1979	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
15 mars 1980	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
15 septembre 1980	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
15 mars 1981	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

CLASSIFICATIONS	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
Apprenti-Boucher					
15 septembre 1979	$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
15 mars 1980	$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
15 septembre 1980	$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
15 mars 1981	$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

N.B.: En aucun cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que vingt-cinq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

. . . / 2 .

APPENDICE " E " (Suite)

- 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

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE SAINTE-FOY

3355, de la Pérade
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

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

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- TRAVAIL DES REPRESENTANTS-

Il est convenu que :

" Un représentant pourra travailler avec un salarié à monter les étalages spéciaux pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin .

Lors d'ouverture d'un nouveau magasin et de rénovation, les représentants pourront effectuer des réaménagements dans les tablettes pour lesquels le gérant du magasin aura accordé son autorisation en accord avec le délégué syndical du magasin " .

SIGNE CE [illegible] JOUR [illegible] MIL NEUF CENT SOIXANTE DIX [illegible]

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

COOPRIX LEVIS
Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

ET

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

Il est convenu que:

Les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme sont fournis gratuitement par la coopérative-employeur. L'Employeur entretient à ses frais tabliers et serviettes. Les uniformes demeurent la propriété de la coopérative-employeur mais sont lavés et entretenus par les salariés de la coopérative et doivent être utilisés pour le travail à la coopérative seulement.

En Foi de Quoi les parties ont signé à Lévis,
ce 19 ième jour de Novembre
1979.

EMPLOYEUR

SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

COOPERATIVE DE CONSOMMATION
DE CHARLESBOURG

7370, 3ème Avenue Ouest
Charlesbourg (Québec)
G1H 3L8

COOPERATIVE REGIONALE DES
CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, De La Pérade
Ste-Foy (Québec)
G1X 3V3

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

" SALARIES A 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 " .

Signé à Québec le [illegible] 1989

POUR LA COOPERATIVE POUR L'UNION

LETTRE D'ENTENTE

Pour les salariés de Cooprix Ste-Foy

A) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés réguliers de Cooprix Ste-Foy, les cinq (5.00) dollars par semaine, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à verser aux salariés à temps partiel de Cooprix Ste-Foy, les douze (0.12¢) cents l'heure, prévus à l'intérieur de la convention collective, montant devant être effectif le 15 mars 1980, à la date de la signature de la convention collective.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

APPENDICE " E " (Suite)

- 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.

APPENDICE " E "

- 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'acquérir 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.

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
EN VIGUEUR LE 15 SEPTEMBRE 1979

DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
$4.50	$4.70	$5.00	$5.25	$5.45
$4.62	$4.82	$5.12	$5.37	$5.57
$5.12	$5.32	$5.62	$5.87	$6.07
$5.24	$5.44	$5.74	$5.99	$6.19

n cas, advenant une majoration du salaire minimum, ces taux ne seront moindres que inq (0.25¢) cents l'heure au-dessus du salaire minimum

APPENDICE " D "

ECHELLE DE SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
	$4.10	$4.40	$4.60	$4.90	$5.10
	$4.22	$4.52	$4.72	$5.02	$5.22
	$4.72	$5.02	$5.22	$5.52	$5.72
	$4.84	$5.14	$5.34	$5.64	$5.84
aissière					
	$4.35	$4.65	$4.90	$5.10	$5.35
	$4.47	$4.77	$5.02	$5.22	$5.47
	$4.97	$5.27	$5.52	$5.72	$5.97
	$5.09	$5.39	$5.71	$5.83	$6.09

. . . / 2 .

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. DUREE DE LA CONVENTION.

23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 septembre 1979 et est effective jusqu'au 15 septembre 1981.

23.02 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 lockout prévus par la Loi.

ARTICLE XXIV CLAUSES GENERALES.

24.01 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, la COOPERATIVE 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.

24.02 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 .

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

24.04 La COOPERATIVE fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture aux endroits spécifiques sur le stationnement du magasin .

Ci me Mercier

G - ~~2-1-1-8-0-4~~ 6129-01

Sal: 27

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

ENTRE:

COOPRIX LEVIS

Place Tanguay
Lévis (Québec)
G6V 6W8

(Ci-après appelé " LA COOPERATIVE")

d'une part,

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

368, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec)
G1N 3G4

d'autre part.

(Ci-après appelée " L'UNION ")

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL du TRAVAIL
80 MAR 20 15 00

Anne Bernier
8-21118-01

6327
80 MAR -8 16 01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: COOPERATIVE REGIONALE DES CONSOMMATEURS DE STE-FOY

3355, de la Pérade
Ste-Foy (PQ)
G1X 3V3

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

268, Marie de l'Incarnation
Québec (PQ)
G1N 3G4

LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER L'ARTICLE 9.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE COUVRANT LES SALARIES A TEMPS PARTIEL POUR LE TEXTE SUIVANT:

9.02 PAUSES

" Les salariés à temps partiel qui travaillent quatre (4) heures ou plus dans une (1) journée, auront droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus dans une (1) journée auront droit à trente (30) minutes de pause payée.

Il devra prendre ces pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de sa période de travail 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. "

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 15e JOUR DE JANVIER MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT.

POUR L'UNION

Pierre Le Chevalier
Marcel Gendron

POUR LA COOPERATIVE

Jean-Guy Labbé

cooprix

Anne Mercier
A-20605-1

6327
3601



LETTRE D'ENTENTE
Intervenue
ENTRE

COOPERATIVE DE CONSOMMATION DE CHARLESBOURG
7370 3ième Avenue Ouest
Charlesbourg Québec
GIH 3L8

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 CTC-FTQ

Il est convenu que:
La liste d'ancienneté des salairiés du magasin Cooprix Orsainville se définit comme suit:

NOM	Date Dentrée Charlesbourg	Date D'entrée Orsainville	Ancienneté
Boucher régulier			
1-Denis Fournier	05-02-1979	02-06-1980	05-10-1979
2-Noel Tremblay	----------	02-06-1980	02-06-1980
3-Michel Boulianne	----------	02-06-1980	02-06-1980
4-Roger Madore	----------	02-06-1980	02-06-1980
Commis femme régulière			
1-Lyse Gigault	10-02-1977	26-05-1980	01-10-1978
2-Monique Roussel(ass-chef)	21-03-1977	02-06-1980	01-11-1978
3-Monique Leblanc	07-04-1977	02-06-1980	15-11-1978
4-Monique Laprise	12-10-1977	02-06-1980	01-02-1979
5-Monique Provencher	05-03-1979	02-06-1980	20-07-1979
Chef-Caissière			
1-Christine Plamondon	25-06-1977	27-05-1980	25-11-1979
Commis Homme Régulier			
1-Martin Fournier	08-09-1977	26-05-1980	01-01-1979
2-Sylvain Bouchard	09-09-1977	26-05-1980	02-01-1979
3-Raynald Journeault	29-09-1977	02-06-1980	01-02-1979
4-Michel Couture	26-05-1980	02-06-1980	26-05-1980

cooprix

	Date d'entrée Charlesbourg	Date d'entrée	Orsainville ancienneté
Commis homme régulier (suite)			
5-Richard Gosselin	----------	26-05-1980	26-05-1980
6-Daniel Lapointe	----------	26-05-1980	26-05-1980
Commis femme caissière à temps partiel			
1-Michèle Blais	----------	29-05-1980	29-05-1980
2-Denise Desrochers	----------	03-06-1980	03-06-1980
3-Madeleine Côté	----------	03-06-1980	03-06-1980
4-Michèle Lachance	----------	03-06-1980	03-06-1980
5-Chantal Roy	----------	03-06-1980	03-06-1980
6-Yvette Gagnon	----------	03-06-1980	03-06-1980
7-Aline Bédard	----------	03-06-1980	03-06-1980
8-Ann Déchesne	----------	04-06-1980	04-06-1980
9-Julie Côté	----------	06-06-1980	06-06-1980
Responsable de la boulangerie			
1-Réjean Caron	28-05-1973	02-06-1980	26-11-1973
Commis junior emballeur à temps partiel			
1-Yves Talbot	08-03-1979	21-05-1980	08-03-1979
2-Guy Gagné		20-05-1980	20-05-1980
3-Roger Breton	----------	21-05-1980	21-05-1980
4-Claude Thivierge	----------	28-05-1980	28-05-1980
5-Jean-Pierre Jézequel		30-05-1980	30-05-1980
6-Denis Dorion	----------	02-06-1980	02-06-1980
7-Michel Bédard	----------	02-06-1980	02-06-1980
8-Christian Sauvageau	----------	03-06-1980	03-06-1980
9-André Desjardins	----------	03-06-1980	03-06-1980
10-Yves Riel	----------	03-06-1980	03-06-1980
11-Jean-François Lachance	----------	03-06-1980	03-06-1980
12-Yves Dumas	----------	03-06-1980	03-06-1980
13-Mario Leclerc	----------	07-06-1980	07-06-1980
14-Jean-Eudes Blackburn	----------	23-06-1980	23-06-1980

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE:

A Charlebourg CE 19 IEME JOUR

DE Novembre 1980.

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION

cooprix

POUR LA COOPERATIVE

POUR L'UNION