

NOM

NO

04396-8

C.A.E. 1060 NO.CONV. 43968
AFFIL. 6 NB.EMPL. 300
EMP.CDUV. 0 ET.GEODG. 0 20
PERS.VIS.13 NO.ACC. Q99046001
DATE ENR.841127

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04396-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 4572-08 ✓
Date	Signature 84-08-16	Reception 84-08-20	Durée	Du 84-08-16	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 300 (7)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue Mélançon Saint-Bruno (Lac Saint-jean), Qc GOW 2L0 Att: M. Hubert Caron
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

ETABLISSEMENTS VISES: St-Bruno, ENNEBIEUX Chambord; Métabetchouan; Boul. St-Jude, Alma; Rue Harvey, Alma; Boul. Lamarche, Chicoutimi; rue Ste-Anne, Chicoutimi.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers</i>	Date 84-09-05

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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 9 0 1 0**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04396-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-18 ✓
Date	Signature 84-08-16	Reception 84-08-20	Durée	Du 84-08-16	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 300 (7)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant La Chaîne Coopérative du Saguenay St-Bruno (Lac St-Jean), Qc GOW 2L0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue Mélançon Saint-Bruno (Lac St-Jean, Qc GOW 2L0 Att: <u>M. Hubert Caron</u>	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Thérèse Desrosiers</i>	Date 84-09-05
--	-------------------------

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

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04396-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-20		
Date	Signature 84-08-16	Réception 84-08-20	Durée Du 84-08-16 Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	300 (7)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue MÉlançon St-Bruno (Lac St-Jean), Qc G8B 4G8 <u>Att: M. Rubert Caron</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour les livreurs de pétrole au Saguenay Lac St-Jean.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thierry Demers</i>	Date 84-09-05

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

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04296-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-16	84-08-20		84-08-16	85-03-31	300 (7)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 46, Sesseville Mistassini, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue Mélançon Saint-Bruno (Lac St-Jean), Qc G0W 2L0 Att: M. Hubert Caron	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	84-09-05

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

84 09 008

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04396-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention				<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement				<input type="checkbox"/> Entente				<input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-10
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective				300 (7)							
	84-08-16	84-08-20		84-08-16	85-03-31													

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 1695, Boul. Talbot Chicoutimi, Qc (Lac St-Jean), Qc G8B 2L9 Att: M. Hubert Caron
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue Mélançon Saint-Bruno (Lac St-Jean), Qc G0W 2L0 Att: M. Hubert Caron	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Christine Demers</i>	84-09-05

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



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04296-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention			<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement			<input type="checkbox"/> Entente			<input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-16
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective			300 (7)				
	84-08-16	84-08-20		84-08-16		85-03-31								

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue MÉlançon Saint-Bruno (Lac St-Jean), Qc GOW 2L0 Att: M. Hubert Caron
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: Les engrais chimiques de St-Gédéon.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thierry Demers</i>	84-09-05

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



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 9 0 1 2**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04296-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-24
Date	Signature 84-08-16	Reception 84-08-20	Durée	Du 84-08-16	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 300 (7)

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 150, ave Auger Roberval, Qc G8H 1C4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue MÉlançon St-Bruno, Lac St-Jean, Qc G0W 2L0 Att: M. Hubert Caron	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

Thérèse Demers

84-09-05

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

intervenue entre

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY
(CSN)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

1984-85

84
AOU 20 13:42
Cm

TABLE DES MATIERES

Article		Page
1	Reconnaissance et juridiction -----	3
2	But -----	3
3	Coopération -----	3
4	Droit de la direction -----	3
5	Grève et contre-grève -----	4
6	Interprétation -----	4
7	Sécurité syndicale -----	5
8	Retenue syndicale -----	5
9	Délégués syndicaux -----	5
10	Affichage d'avis -----	6
11	Ancienneté -----	6
12	Mouvements de personnel -----	9
13	Règlement, mesure disciplinaire -----	10
14	Heures de travail -----	11
15	Temps supplémentaire -----	16
16	Appels -----	17
17	Garantie de travail -----	17
18	Paie -----	18
19	Salaires -----	18
20	Régime de retraite -----	18
21	Fêtes chômées et payées -----	19
22	Congés spéciaux -----	19
23	Vacances -----	20
24	Sécurité -----	23
25	Privilèges et avantages -----	23
26	Méthode de règlement de grief -----	25
27	Arbitrage en matière de griefs -----	25
28	Conditions de travail -----	26
29	Comité patronal-ouvrier -----	27
30	Caisse d'économie -----	28
31	Libération d'un officier syndical -----	28
32	Libération syndicale -----	28
33	Durée de la convention -----	28
	Annexe "A" -----	30
	Annexe "B" -----	31
	Annexe "C" -----	32
	Appendice "1" -----	33
	Mémoire d'entente -----	37

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît que le syndicat a été accrédité comme agent négociateur pour représenter les salariés de l'employeur tel que défini dans lesdits certificats d'accréditation ci-annexés conformément aux dispositions du Code du travail du Québec. Cependant, tout certificat d'accréditation émis ultérieurement au 31 juillet 1977 devra faire partie intégrante de la juridiction et, de ce fait, la convention collective s'appliquera en totalité.

ARTICLE 2 - BUT

- 2.01 Le but de cette entente est de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés; de définir plus clairement les salaires et conditions d'emploi; de fournir une méthode amicale pour le règlement des conflits ou griefs; de promouvoir les intérêts mutuels de l'employeur et de ses salariés et de pourvoir au bon fonctionnement de l'entreprise par des méthodes pouvant servir adéquatement les intérêts des producteurs et des consommateurs aussi bien que ceux de l'employeur et de ses salariés.

ARTICLE 3 - COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'usine et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention. Toute décision prise par l'employeur à l'encontre de la convention collective est sujette à la procédure de grief.
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat en vertu d'une loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 4.03 Sous réserve des dispositions de la convention collective et du Code du travail, l'employeur peut accorder du travail à contrat à condition d'en aviser le syndicat trente (30) jours à l'avance et que tel contrat ne cause pas de mise à pied, ne retarde un rappel au travail, ni n'occasionne de réduction d'heures de travail.

ARTICLE 5 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 5.01 Pour assurer le respect de la présente convention et l'ordre dans la procédure nécessaire au règlement des différents, il ne doit pas avoir de contre-grève pour l'employeur, de grève, de diminution, de suspension ou d'interruption de travail, soit complète, soit partielle, par les salariés, par le syndicat et/ou ses officiers pendant la durée de la présente convention et/ou pendant son renouvellement avant l'acquisition légale du droit de grève ou "lock-out".

ARTICLE 6 - INTERPRETATION

- 6.01 Les articles ou parties de la présente convention doivent être lus et interprétés dans leur ensemble et suivant les règles habituelles de l'interprétation. Si l'un ou l'autre des articles ou parties d'article de cette convention est nul en regard des dispositions de la loi, les autres articles ou parties d'article de ladite convention ne sont pas affectés par cette nullité.
- 6.02 Dans cette convention, à moins de stipulation contraire, les termes suivants signifient:
- a) Employé régulier: Tout employé qui a complété sa période d'essai prévue à la clause "11.02".
 - b) Employé à l'essai: Tout employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause "11.02".
 - c) Promotion: Permutation d'un employé d'un emploi à un autre suivant les dispositions de la convention et comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est supérieur.
 - d) Mutation: Permutation d'un employé d'un emploi à un autre comportant une échelle de salaires égale suivant les dispositions de la convention.
 - e) Vendeur-livreur: Salarié vendant et facturant des produits pétroliers et livrant à l'aide d'un camion.
 - f) Pour les salariés de l'épicerie St-Bruno, de la quincaillerie St-Bruno et de l'épicerie-quincaillerie Hébertville:
 - 1) Salarié temporaire: est engagé comme étudiant l'été ou les fins de semaine; ce salarié n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et au temps supplémentaire.
 - 2) Salarié temporaire régulier permanent: est celui qui fait le même nombre d'heures à chaque semaine et il a droit à toutes les dispositions de la présente convention mais au prorata des heures effectivement travaillées.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

- 7.01
- a) Tous les salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation doivent comme condition de travail et d'emploi, devenir immédiatement membres en règle du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
 - b) Tous les salariés anciens et nouveaux couverts par le certificat d'accréditation devront comme condition d'emploi, devenir immédiatement membres du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
 - c) Si un salarié couvert par le certificat d'accréditation néglige d'adhérer au syndicat ou de payer sa cotisation syndicale, le syndicat a le droit d'exiger que ce salarié soit remercié de ses services dans un délai de quinze (15) jours suivant un avis écrit de la part du syndicat.
 - d) Toute promotion d'un syndiqué à un poste de cadre doit entraîner le remplacement de l'employé promu par un nouveau syndiqué.

ARTICLE 8 - RETENUE SYNDICALE

- 8.01
- a) Sur l'autorisation écrite du salarié concerné, l'employeur s'engage à déduire chaque semaine du salaire de chaque salarié couvert par cette convention, le montant de la cotisation syndicale spécifié par le secrétaire-trésorier du syndicat.
 - b) Cette autorisation est automatiquement renouvelée d'année en année à moins que le salarié ne remette un avis de révocation écrit à l'employeur et au syndicat.
 - c) A chaque semaine, l'employeur déduit du salaire de chaque salarié, la contribution syndicale; il remet chaque mois la somme ainsi prélevée avec une liste des salariés cotisés en quatre (4) exemplaires au trésorier du syndicat dans les sept (7) jours suivant la dernière paie du mois.
 - d) Les déductions faites pour la perception des cotisations syndicales apparaîtront sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 9 - DELEGUES SYNDICAUX

- 9.01
- a) L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer et de choisir des délégués de service et des officiers supérieurs pour fins de règlements de griefs.
 - b) Ce délégué peut, avec permission du supérieur, s'absenter de son travail pour traiter des griefs avec l'employeur sans perte de salaire et peut, s'il le désire, s'adjoindre le ou les salariés concernés. Le supérieur ne doit pas sans raison valable, retarder ou refuser d'approuver telle demande d'absence. Dans la procédure d'arbitrage, les délégués seront libérés sans solde et les témoins cités à comparaître seront à la charge de la partie demandant la comparution.

9.02 Le syndicat peut nommer des délégués syndicaux dans chacun des services tels que décrits ci-après.

Pour fins de représentation syndicale, les services sont les suivants:

- | | |
|---------------|--|
| a) abattoir | 4 délégués |
| b) garage | 1 délégué |
| c) transport | 1 délégué |
| d) succursale | 1 délégué pour chacune
ou établissement accrédité |
| e) bouilloire | 1 délégué |
| f) bureau | 1 délégué |
| g) oeufs | 1 délégué |
| h) meunerie | 1 délégué |

Les délégués ci-haut énumérés pourront être accompagnés d'un officier du syndicat. (Un (1) délégué à la fois pour l'abattoir; un (1) délégué par établissement.)

9.03 Le délégué de département discute des griefs à toutes les étapes conformément à l'article des règlements des griefs.

9.04 Le syndicat fera connaître à l'employeur les noms des officiers supérieurs et des délégués de département et de tout changement qui pourrait s'effectuer dans la représentation syndicale au cours de la durée de la convention dans les sept (7) jours de leur nomination.

9.05 Le délégué ou officier supérieur du syndicat peut être accompagné, s'il le désire, lors de la discussion de tout grief, d'un représentant des corps supérieurs. L'employeur s'engage à le reconnaître et à le recevoir dans ses bureaux sur demande.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE D'AVIS

10.01 Les avis du syndicat signés par le président ou le secrétaire, pourront être affichés sur les tableaux d'affichage dans les endroits déterminés. Cependant, le syndicat s'engage à informer l'employeur par l'entremise du directeur du service du personnel ou du service des relations publiques de la teneur de tout autre document de provenance extérieure avant son affichage.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie le temps écoulé depuis la date d'embauchage.

- 11.02
- Tout nouveau salarié embauché doit subir une période de probation qui est de soixante-quinze (75) jours dans une période de quinze (15) mois.
 - La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date d'embauchage incluant dans ce calcul les congés fériés.
 - Le salarié congédié avant la fin de la période d'essai n'a pas recours à la procédure de grief.

- 11.02 d) Un salarié en période d'essai dans une succursale et qui accepte un déplacement soit au siège social ou dans une autre succursale est assujéti à la période complète de probation en commençant à la date d'un tel déplacement. Cette période terminée, sa date d'ancienneté rétroagit à la date de son premier embauchage.

11.03 Accumulation d'ancienneté

Le salarié continue d'accumuler du service dans les cas suivants:

- a) Les vacances annuelles, jours de congés payés ou spéciaux;
- b) Absence due à une maladie industrielle ou à un accident de travail pour une durée de quinze (15) mois. Le salarié ayant une ancienneté de cinq (5) ans et plus, accumule de l'ancienneté pour une période équivalente à la durée de son service. Par la suite, l'ancienneté du salarié concerné est maintenue;
- c) Absence pour maladie autre que maladie industrielle ou accident de travail pourvu que l'intéressé, à la demande de l'employeur, justifie cette absence par un certificat médical. De plus, l'employeur peut, à sa discrétion, exiger un examen par un médecin de son choix à ses propres frais. Dans ce cas, la période d'absence ne devra pas excéder six (6) mois mais si ce salarié travaille ailleurs sans autorisation, il n'accumulera pas de service, ni ne bénéficiera de la convention;
- d) Une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables en cas de suspension pour raison disciplinaire. Si la durée de la dite suspension dépasse vingt (20) jours ouvrables, les jours cesseront de s'accumuler à moins qu'un tribunal donne gain de cause au salarié concerné;
- e) Absence autorisée;
- f) Dans le cas de grossesse durant la durée médicale.

11.04 Maintien d'ancienneté

Le salarié maintient son ancienneté s'il est mis à pied pour manque de travail.

11.05 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent pour une des raisons suivantes:

- a) S'il quitte volontairement le service de l'employeur;
- b) S'il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé selon les termes de la procédure de grief prévue dans cette convention;
- c) S'il s'absente de son travail pendant une semaine sans donner d'avis ou d'excuse raisonnable;
- d) S'il fait défaut de reprendre le travail après que l'employeur lui ait demandé par lettre certifiée à la dernière adresse connue du salarié. Dans ce cas, le salarié devra se rapporter dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date où la lettre lui aura été adressée.

11.06 Liste d'ancienneté

Le 1er avril et à tous les trois (3) mois, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste de ses salariés y compris tous les salariés à l'emploi à cette date. Cette liste donne également le nom du salarié, son département, son occupation, son ancienneté et son salaire.

11.07 Changements techniques

L'employeur est disposé comme par le passé à faire bénéficier ses salariés dans la mesure du possible de cours de perfectionnement pouvant permettre une meilleure adaptation aux changements techniques pouvant se produire.

L'employeur est disposé à collaborer avec les salariés de manière à leur permettre dépendant des situations et des disponibilités d'utiliser un matériel lui appartenant.

11.08 Salarié affecté à la construction

Tout salarié affecté à la construction qui sera rémunéré aux taux de la convention collective soit à l'heure, à la journée ou à la semaine, devra devenir membre du syndicat et s'acquitter de sa cotisation syndicale. Il est convenu que ces salariés ne peuvent être rémunérés à un taux de salaire inférieur à la convention. Cependant, tout salarié affecté à la construction assujetti au décret de la construction ou tout contracteur ou spécialiste ne sont pas assujettis à la convention. Cependant, si un des salariés ci-haut énumérés était, suite au contrat, embauché par l'employeur, sa période d'essai sera celle prévue à la clause "11.02".

11.09 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur ou de ses acquéreurs éventuels.

11.10 A l'avenir, tout employé qui est embauché sur un poste exclu de l'unité de négociation ne peut en aucun cas déplacer un salarié de ladite unité d'accréditation.

Tout employé qui occupe un emploi exclu de l'unité d'accréditation ne peut en aucun cas déplacer un salarié couvert par l'unité d'accréditation.

Tout salarié qui accepte un emploi exclu de l'unité de négociation ne sera pas soumis aux dispositions de la convention collective de travail. Le salarié qui a accepté un emploi exclu de l'unité de négociation continuera d'accumuler de l'ancienneté et paiera sa cotisation syndicale jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) mois d'ancienneté qui sera applicable uniquement à des fonctions faisant partie de l'unité de négociation. Toutefois, l'employé qui désire revenir à ses anciennes fonctions ou exercer une fonction couverte par l'unité d'accréditation pourra le faire après avoir donné un avis écrit d'au moins quinze (15) jours ouvrables à l'employeur.

Dans tous les cas, après quatre (4) mois d'occupation de la fonction exclue de l'unité de négociation, l'employé perd tous ses droits d'ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent.

ARTICLE 12 - MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Mise à pied, réembauchage, promotion, mutation, transfert, poste vacant ou nouvellement créé.

Les mouvements de la main-d'oeuvre s'effectuent par ancienneté tel que décrit ci-après:

12.01 a) Mise à pied

Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'employeur soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, les salariés seront mis à pied par ordre d'ancienneté en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté dans leur succursale respective. Tout salarié doit recevoir un avis écrit deux jours avant une mise à pied.

b) Transfert

Advenant le cas où un salarié serait transféré d'un département à un autre, le salarié ne subira aucune baisse de salaire. Si le salarié est transféré dans un département où le salaire est supérieur à la fonction qu'il occupait, ce dernier recevra le salaire prévu à la nouvelle fonction. Si le salarié, à sa demande, est transféré à un emploi moins rémunéré, il recevra le salaire de la fonction.

c) Réembauchage

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers à condition qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales qu'il pourrait y avoir alors à faire dans leur succursale respective.

d) Promotion

En cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de la fonction. Toutefois, dans le cas de promotion à des postes non-syndiqués, le salarié n'aura pas recours à la procédure de grief. Il est entendu que la promotion d'un syndiqué à un poste de non-syndiqué doit provoquer l'ouverture d'un poste vacant. Dans un tel cas, le poste vacant sera attribué au salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département donné, pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la fonction. Par la suite, les salariés de n'importe quel autre département peuvent appliquer sur le poste vacant affiché et provoqué par la promotion dans le département où la promotion a eu lieu.

e) Période d'essai

Le salarié concerné est sujet à une période d'essai de trois (3) mois. Si le salarié n'est pas satisfait de sa nouvelle fonction ou si l'employeur n'est pas satisfait du salarié; le salarié pourra retourner à la fonction qu'il occupait auparavant sans préjudice à aucun de ses droits. Un salarié ne peut évoquer son état de service s'il n'a pas rempli la période d'essai mentionnée à "11.02 a)".

- 12.02 Lorsqu'une nouvelle fonction est créée ou qu'un poste existant est vacant, l'employeur en informe les salariés au moyen d'une affiche qui contient une description sommaire du poste à remplir de même que les principales qualifications exigées. Le salarié intéressé doit présenter sa demande dans les sept (7) jours ouvrables. Après le choix effectué, l'employeur en avise le syndicat et chacun des postulants par écrit.
- 12.03 Dans le cas de réembauchage, promotion, mutation, transfert, poste vacant ou nouvellement créé, l'employeur s'engage à donner la préférence à ses salariés réguliers déjà à son emploi et à ceux qui sont mis à pied avant d'embaucher du personnel de l'extérieur pourvu qu'ils répondent aux exigences normales de la fonction et ce, dans toutes les succursales sous la juridiction de la convention à moins de refus de ce dernier. Le salarié dont la candidature est retenue par l'employeur est assujéti à la période d'essai prévue à la clause "12.01 d)". L'employé qui se croit lésé dans ses droits peut contester par voie de grief la décision de l'employeur et ce dernier a le fardeau de la preuve.
- 12.04 Lors d'un transfert d'une section à l'autre de l'abattoir, l'employeur procède par ancienneté. Le salarié n'aura pas le choix de son travail. Si une section est affectée, le transfert se fera selon les besoins des autres sections.
- 12.05 L'employeur devra faire parvenir au syndicat une liste de tous les déplacements de main-d'oeuvre permanente.

ARTICLE 13 - REGLEMENT, MESURE DISCIPLINAIRE

- 13.01 Le syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 13.02 L'employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit avec copie au syndicat. Telle mesure disciplinaire doit être proportionnée à l'offense reprochée.
- Dans le cas de vol ou dommage délibéré à la propriété, l'employeur peut sévir immédiatement soit par suspension, soit par congédiement ou autrement. La preuve incombe à l'employeur lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage suite à de telles mesures.
- Toute réprimande faite à un salarié devra disparaître de son dossier après cinq (5) mois de la date de l'offense reprochée.
- 13.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.

- 13.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de grief, sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Bureau

La semaine régulière de travail pour les employés de bureau sera de trente-six heures et demi (36½) par semaine pour la durée de la convention collective réparties comme suit:

du lundi au jeudi: 8h00 à 12h00
 13h30 à 17h00

le vendredi: 8h00 à 12h00
 13h30 à 15h45

14.02 Abattoir

- a) Du 1er mai au 31 décembre, la semaine régulière de travail pour les salariés masculins de l'abattoir travaillant sur l'horaire de jour est de quarante et une (41) heures par semaine réparties comme suit:

du lundi au jeudi: 7h00 à 12h00
 13h00 à 17h00

le vendredi: 7h00 à 12h00

- b) Du 1er janvier au 30 avril, la semaine régulière de travail pour les salariés masculins de l'abattoir travaillant sur l'horaire de jour est de quarante (40) heures par semaine réparties comme suit:

du lundi au mercredi: 7h00 à 12h00
 13h00 à 17h00

le jeudi: 7h30 à 12h00
 13h00 à 17h00

le vendredi: 7h30 à 12h00

- c) La semaine régulière de travail pour les salariés féminins de l'abattoir et du département des oeufs sera de trente-six (36) heures par semaine réparties comme suit:

du lundi au jeudi: 7h00 à 12h00
 13h00 à 17h00

14.03 Employés de garage et préposés aux pièces

La semaine régulière de travail pour ces salariés est de quarante et une (41) heures par semaine réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement comme suit:

Mécanicien

Jour	7h00 à 12h00 13h00 à 16h15
Soir	16h00 à 18h00 18h30 à 00h30

Préposés aux pièces

- Un (1) homme

lundi au jeudi: 7h00 à 12h00
13h00 à 16h15

vendredi: 7h00 à 12h00
13h00 à 16h00

- Horaire de jour

lundi au vendredi: 8h00 à 12h00
13h00 à 17h15

vendredi: 8h00 à 12h00
13h00 à 17h00

- Horaire de soir:

lundi au vendredi: 16h00 à 18h00
18h00 à 00h30

vendredi: 16h00 à 18h00
18h00 à 00h15

14.04 Camionneurs

a) La semaine régulière de travail pour les camionneurs est de quarante-trois (43) heures par semaine réparties comme suit:

7h30 à 12h00
13h00 à 17h00

Le temps supplémentaire est compté hebdomadairement et rémunéré à taux et demi dépassé quarante-trois (43) heures.

b) Les camionneurs attitrés au ramassage de la volaille et qui doivent travailler de nuit seront rémunérés pour une journée normale peu importe la durée.

14.05 Mécaniciens de machines fixes

La semaine régulière de travail pour ces salariés est de quarante-deux (42) heures réparties ci-dessous.

Les samedis et dimanches de chaque semaine, il y a une période d'une heure et trente (1h30) de cédulée à chacun des demi-jours pour inspection. Chacun des salariés alterne selon ces horaires hebdomadaires.

	<u>1^o quart</u>	<u>2^o quart</u>	<u>3^o quart</u>
lundi	7h00 à 16h00	16h00 à 24h00	0h00 à 8h00
mardi	7h00 à 16h00	16h00 à 24h00	0h00 à 8h00
mercredi	8h00 à 17h00	17h00 à 24h00	0h00 à 9h00
jeudi	8h00 à 17h00	17h00 à 24h00	0h00 à 9h00
vendredi	7h00 à 13h00	13h00 à 19h00	0h00 à 8h00
samedi	-----	3 hres	-----
dimanche	-----	3 hres	-----

Les trois (3) heures du samedi et du dimanche sont rémunérées à taux et demi.

14.06 Gardiens

La semaine régulière de travail des gardiens est de quarante (40) heures réparties ci-dessous. Les gardiens seront cédulés sur trois (3) équipes afin de maintenir la sécurité des établissements.

le dimanche:	(C) 20h00 à 2h00
le lundi:	(A) 4h00 à 12h00 (B) 12h00 à 20h00 (C) 20h00 à 2h00
le mardi:	(A) 4h00 à 12h00 (B) 12h00 à 20h00 (C) 20h00 à 2h00
le mercredi:	(A) 4h00 à 12h00 (B) 12h00 à 20h00 (C) 20h00 à 2h00
le jeudi:	(A) 4h00 à 12h00 (B) 12h00 à 20h00 (C) 20h00 à 2h00
le vendredi:	(A) 4h00 à 12h00 (B) 12h00 à 20h00 (C) 20h00 à 1h00
le samedi:	(C) 7h00 à 12h00

14.07 Meunerie

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures pour la durée de la convention collective. Tous les salariés seront cédulés sur un horaire rotatif.

- Horaire de jour

du lundi au vendredi:	7h00 à 12h00 13h00 à 16h00
-----------------------	-------------------------------

- Horaire de soir

du lundi au vendredi: 15h45 à 18h00
18h30 à 00h00

14.08 Succursales

a) Centre du camion Dolbeau: La semaine régulière de travail des salariés nommés dans le susdit jugement est de quarante (40) heures par semaine ou spécifiée telle que libellée dans le jugement du Commissaire Général du Travail, Monsieur Adrien Plourde, le 3 septembre 1980 dans l'affaire QD-032-07-80 dossier Q 4572-09 & Q 21813-02.

b) Boul. Lamarche: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties selon les horaires des magasins de détail.

c) Boul. Talbot: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

du lundi au vendredi: 8h00 à 12h00
13h00 à 17h00

d) Usine d'engrais chimiques: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

- Si une équipe est nécessaire:

du lundi au vendredi: 8h00 à 12h00
13h00 à 17h00

- Si deux équipes sont nécessaires:

1er quart:
du lundi au vendredi: 7h00 à 12h00
13h00 à 16h00

2ième quart:
du lundi au vendredi: 16h00 à 18h00
18h30 à 00h00

e) Laiterie Chicoutimi: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties de la façon suivante:

- deux (2) salariés

du lundi au vendredi: 8h00 à 17h00

- trois (3) salariés

1^o lundi au vendredi: 4h00 à 12h00

2^o lundi, mardi, jeudi, vendredi: 4h00 à 7h00
12h00 à 17h00

samedi: 4h00 à 12h00

3^o lundi: 5h00 à 8h00
13h00 à 17h00

mardi, jeudi, vendredi: 5h00 à 8h00
12h00 à 17h00

mercredi: 4h00 à 8h00
12h00 à 17h00

f) Laiterie Alma: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties de la façon suivante:

L'entrée au travail se fait entre 6 et 9 heures et la sortie se fait entre 15 et 18 heures.

14.09 Laveur (abattoir)

La semaine normale de travail pour le laveur sera répartie comme suit:

Du 1er mai au 31 décembre de quarante et une (41) heures et de quarante (40) heures du 1er janvier au 30 avril réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement. Il devra faire le travail qu'il y aura à faire. Cependant, il doit effectuer son travail à la satisfaction de l'inspection fédérale et de l'administration. Il aura l'opportunité d'être transféré de jour à condition que celui qui sera désigné pour occuper la fonction de laveur accepte.

L'horaire du laveur est répartie de la façon suivante:

- Horaire de 40 heures

lundi au jeudi: 17h00 à 1h45
vendredi: 11h00 à 18h30

- Horaire de 41 heures

lundi au jeudi: 17h00 à 2h00
11h00 à 18h30

14.10 Les camionneurs rattachés aux succursales suivent l'horaire des camionneurs soit quarante-trois (43) heures par semaine et les employés de bureau suivent l'horaire du bureau soit trente-six et demie (36½) heures par semaine.

14.11 Dans certains départements où le travail s'enchaîne, l'employeur peut modifier les horaires de certains employés afin de leur permettre de commencer plus tôt et de terminer plus tôt. Cependant, le salarié a le choix de continuer jusqu'à la fin du quart normal de travail ou de terminer plus tôt. Il avisera son supérieur de sa décision.

En cas d'imprévu, tout travail commencé devra être terminé.

14.12 La semaine régulière de travail pour les vendeurs-livreurs de produits pétroliers est de quarante-quatre (44) heures pour la période du 1er novembre au 1er avril de chaque année comme suit:

le lundi: 8h00 à 12h00
13h00 à 17h00

du mardi au vendredi: 8h00 à 12h00
13h00 à 18h00

et de quarante (40) heures pour les autres mois comme suit:

du lundi au vendredi: 8h00 à 12h00
13h00 à 17h00

14.13 La semaine régulière de travail pour les salariés des épiceries et quincailleries est de quarante (40) heures par semaine réparties à l'intérieur des heures d'ouverture suivantes:

lundi au mercredi:	8h30 à 17h30
jeudi et vendredi:	8h30 à 21h00
samedi:	8h30 à 17h00

Toutefois, les salariés sont cédulés pour ne travailler qu'un seul soir par semaine. Cependant, tout salarié a droit à une (1) journée de congé par semaine, lequel congé est pris par rotation soit le samedi et le dimanche, le dimanche et lundi ou samedi midi au lundi midi.

Dans le cas où l'entreprise ne procède pas sous la forme de rotation tel que précité, les salariés seront en congé du samedi midi au lundi midi après entente entre les deux (2) parties.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 a) Tout travail autorisé ou requis accompli par les salariés au-delà des heures normales de travail est considéré comme surtemps et est rémunéré au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier du salarié concerné.
- b) Le temps supplémentaire est compté quotidiennement et/ou hebdomadairement et payé lors de la remise régulière de la paie.
- c) La préférence pour du surtemps est donnée au salarié ayant travaillé pendant la journée dans une section déterminée d'un département. Si le nombre de salariés disposés à travailler est insuffisant, des salariés sont demandés dans d'autres sections en tenant compte de l'ancienneté à condition qu'ils soient en mesure de remplir les exigences normales de la fonction. Si le nombre de volontaires est insuffisant, l'employeur pourra obliger les employés à demeurer au travail en suivant l'ancienneté c'est-à-dire du moins ancien en remontant au plus ancien dans la section du département concerné.
- 15.02 Tout travail autorisé ou requis, accompli par le salarié le dimanche, est rémunéré au taux double du taux horaire du salarié. Tout travail autorisé ou requis, accompli par le salarié les jours de fête stipulés à la clause "21.01", est rémunéré au taux double du taux horaire régulier en plus du salaire régulier.
- 15.03 L'employeur paiera un quart ($\frac{1}{4}$) d'heure à tout salarié qui est dans l'obligation de pointer quelques minutes en retard à cause des exigences de son travail. Il enlèvera un quart ($\frac{1}{4}$) d'heure à tout salarié qui pointerà en retard de quelques minutes.
- 15.04 Etant donné la nature du travail des vendeurs-livreurs de produits pétroliers, l'article 15 concernant le temps supplémentaire n'est pas applicable à ce groupe de salariés.

ARTICLE 16 - APPELS

- 16.01 a) Tout salarié appelé au travail en-dehors des heures régulières a droit à un salaire minimum de deux (2) heures rémunérées à temps double. Si le salarié doit travailler plus de deux (2) heures, les heures subséquentes ne lui sont rémunérées qu'à taux et demi.
- b) Le présent article ne s'applique pas aux vendeurs-livreurs de produits pétroliers.
- 16.02 Les vendeurs-livreurs de produits pétroliers appelés au travail le samedi, le dimanche et le soir à leur domicile ont droit de réclamer 25,00\$ au client par appel dont 15,00\$ leur revient sauf s'il s'agit d'un automatique.

ARTICLE 17 - GARANTIE DE TRAVAIL

- 17.01 a) A moins de cas de force majeure, l'employeur garantit à tous les salariés en tout temps de l'année, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail tel que spécifiée à l'article "14" de la présente convention.
- b) Si un salarié ne peut, pour une raison quelconque se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.
- c) Tout nouveau salarié embauché au cours de la semaine sera payé à compter du jour de son embauchage.
- d) Toutefois, cela ne veut pas dire que l'employeur donne un salaire annuel garanti à ses salariés. La présente clause ne s'applique pas aux salariés temporaires.
- e) Un salarié qui travaille plus de deux jours complets dans une semaine a droit à la semaine garantie et de salaire comme les autres salariés déjà au travail,
- f) Cet article ne s'applique pas aux salariés temporaires et temporaires réguliers permanents de l'épicerie St-Bruno, quincaillerie St-Bruno et épicerie-quincaillerie Hébertville de même qu'aux vendeurs-livreurs de produits pétroliers.
- Pour les salariés réguliers permanents des épiceries et quincailleries de St-Bruno et Hébertville, l'employeur donne un préavis d'une (1) semaine dans le cas de mise à pied s'il était au travail depuis au moins quatre (4) semaines complètes avant son préavis.
- 17.02 Pour les vendeurs-livreurs de produits pétroliers, en cas de mise à pied due à une diminution de la demande, l'employeur s'engage à donner du travail au salarié concerné si:
- a) L'employeur a besoin de main-d'oeuvre dans ses établissements;
- b) Le vendeur-livreur est capable d'exécuter la tâche à accomplir;
- c) Le vendeur-livreur accepte le travail ainsi que les conditions de travail étant liées aux postes concernés.

ARTICLE 18 - PAIE

- 18.01 Le salaire est payable une fois par semaine en monnaie légale du Canada ou par chèque de l'employeur remis au salarié dans une enveloppe scellée au plus tard le vendredi de la semaine suivante.
- 18.02 Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:
- 1) les nom et prénom du salarié;
 - 2) les dates de la période de paie;
 - 3) le taux du salaire;
 - 4) le temps supplémentaire;
 - 5) les déductions;
 - 6) le montant net payé;
 - 7) congés;
 - 8) cotisations.

ARTICLE 19 - SALAIRES

- 19.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention, la liste des taux de salaire apparaissant aux appendices, lesquels font partie intégrante de la présente convention.
- 19.02 Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention collective de travail, s'ils sont supérieurs aux taux fixés, demeurent des salaires légaux conformément aux dispositions de la loi.

ARTICLE 20 - REGIME DE RETRAITE

- 20.01 Le présent régime de retraite remplace la participation aux bénéfices.

Les salariés ayant des montants attribués en participation aux bénéfices pourront, à leur échéance, soit les retirer, soit les prêter de nouveau, soit les transférer pour achat de contributions volontaires au régime de retraite.

Le régime est non obligatoire, c'est-à-dire que les salariés pourront y adhérer librement.

La contribution de l'employeur est égale à celle du salarié y ayant adhéré et limitée à 2%.

Le fiduciaire sera choisi conjointement par les parties.

L'employeur fait les déductions sur la paie des salariés à chaque semaine et remet chaque mois au fiduciaire la somme ainsi prélevée de même que la partie de l'employeur avec une liste des salariés cotisés dans les sept (7) jours suivant la dernière paie du mois.

ARTICLE 21 - FETES CHOMEES ET PAYEES

21.01 Tous les salariés régis par la présente convention, en plus des vacances annuelles payées, ont droit aux fêtes chômées et payées suivantes:

- 1) Le Jour de l'An;
- 2) Le lendemain du Jour de l'An;
- 3) Le lundi de Pâques;
- 4) La St-Jean Baptiste;
- 5) La Confédération;
- 6) La Fête du Travail;
- 7) Le Jour de Noël;
- 8) Le lendemain de Noël.

En plus des fêtes chômées et payées mentionnées ci-haut, l'employeur accorde à chaque salarié quatre (4) congés mobiles par année. Tout employé régulier qui quitte l'entreprise avant le 1er juillet, se verra rembourser ces congés au prorata des heures travaillées. Après le 1er juillet, il aura droit à tous ces congés. L'employeur pourra refuser un congé mobile à tout salarié qui n'en fait pas la demande au moins un jour ouvrable avant son congé.

21.02 Au cas où une de ces fêtes ci-haut énumérées tombe un dimanche ou un samedi, ladite fête sera remise à une autre date après entente entre le syndicat et l'employeur.

- 21.03
- a) Ces fêtes seront aussi payées aux salariés qui sont absents avec permission écrite datant de pas plus de douze (12) jours précédant la fête.
 - b) Ces fêtes ne sont pas payées aux salariés temporaires ou à l'essai et aux salariés absents pour cause de maladie ou accident industriel ou non industriel.
 - c) Les fêtes chômées et payées seront rémunérées au taux de salaire moyen journalier de l'année précédente pour l'ensemble des vendeurs-livreurs de produits pétroliers visés dans cet article.
 - d) Un salarié étant obligé par l'employeur de travailler pendant un de ces jours de congé aura le choix soit d'être rémunéré au taux spécifié à l'article 15.02 soit de reprendre la ou les journées à une date ultérieure après entente avec l'employeur.
 - e) Pour le personnel des épiceries et quincailleries, si une fête chômée tombe un jour pendant lequel un salarié est en congé selon sa cédule, cette fête lui sera payée en plus ou remise à une autre date après entente avec l'employeur.

ARTICLE 22 - CONGES SPECIAUX

22.01 Dans le cas du décès de son conjoint, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à sept (7) jours de calendrier consécutifs sans perte de salaire. Dans le cas du décès de son enfant, il aura droit à cinq (5) jours consécutifs de congés payés maximum, si ces jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.

- 22.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, d'un frères, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours consécutifs de congés payés entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement si ces jours sont des jours ouvrables.
- 22.03 Dans le cas du décès d'un beau-frères, d'une belle-soeur, d'une bru ou d'un gendre, un salarié ayant complété sa période de probation, aura droit à un (1) jour de congé payé.
- 22.04 A l'occasion de la naissance de son enfant, ou de la sortie de l'hôpital de la mère après un accouchement, ou de l'adoption légale, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payé.
- 22.05 Pour tout salarié travaillant continuellement à l'heure, tels congés lui sont rémunérés à son taux de salaire effectif et pour le nombre d'heures fixées dans la convention pour une journée régulière de travail.
- 22.06 Pour tout vendeur-livreur, tels congés lui sont rémunérés au taux de salaire moyen journalier de l'année précédente pour l'ensemble des salariés de proudits pétroliers visés dans cet article.

ARTICLE 23 - VACANCES

23.01 Semaine de vacances

L'expression "une semaine de vacances" veut dire une semaine régulière de travail.

- 23.02 Tout salarié couvert par la présente convention a droit, s'il n'a pas un (1) an de service, à des vacances annuelles continues et payées d'une durée maximum d'autant de jours qu'il a de mois de service, maximum deux (2) semaines de vacances.

Par la suite, tout salarié a droit aux vacances ci-bas décrites:

- a) un (1) an de service et plus, 2 semaines régulières de vacances s'il a travaillé huit (8) mois et plus au cours de la période de référence donnant droit à de telles vacances.
- b) Quatre (4) ans de service et plus, trois (3) semaines régulières de vacances s'il a travaillé 8 mois et plus au cours de la période de référence donnant droit à de telles vacances.
- c) Dix (10) ans de service et plus, quatre semaines régulières de vacances s'il a travaillé 8 mois et plus au cours de la période de référence donnant droit à de telles vacances.
- d) Vingt-deux (22) ans de service et plus, cinq (5) semaines régulières de vacances s'il a travaillé huit (8) mois et plus au cours de la période de référence donnant droit à de telles vacances.

Le salarié qui, au cours de la période de référence donnant droit aux vacances, a travaillé moins de huit (8) mois, recevra comme rémunération pour ses vacances ce qui suit:

- 2 semaines - 4% de ses gains au cours de l'année de référence
- 3 semaines - 6% de ses gains au cours de l'année de référence
- 4 semaines - 8% de ses gains au cours de l'année de référence
- 5 semaines - 10% de ses gains au cours de l'année de référence

23.03 Allocation pour vacances

- a) En cas de départ, l'allocation de vacances payable à un salarié est établie sur la base de 4%, 6%, 8% ou 10% selon le nombre de semaines et de jours de vacances auxquels il a droit en vertu du présent article.
- b) Si un jour chômé et payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir en même temps, le montant que représente ce congé en plus de l'allocation régulière de ses vacances.

- c) L'allocation de vacances doit être donnée au salarié lorsqu'il part en vacances.
- d) Une cédule de vacances devra se faire en considérant l'ancienneté après entente avec l'employeur. Le choix doit parvenir par écrit avant le 1er mai. Les cédules de vacances seront affichés au plus tard le 15 mai.

23.04 Période de service donnant droit aux vacances

La période de service donnant droit aux vacances s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente. A l'anniversaire de la date d'embauche, le salarié a droit aux vacances décrites à la clause "23.02".

23.05 Période de prise de vacances

- a) La période de prise de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année subséquente.
- b) 1.- Le salarié qui, en date du 30 avril, date précédant la période de prise de vacances, a droit à deux (2) semaines de vacances peut, s'il le désire, prendre ses deux (2) premières consécutivement entre le 15 mai et le 30 septembre de chaque année.
 2.- Le salarié qui, en vertu du présent article, a droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances au 30 avril, peut s'il le désire, prendre ses semaines de vacances consécutivement après entente avec l'employeur. Les vacances seront accordées par ordre d'ancienneté en tenant compte du choix exprimé.
- c) Pour les vendeurs-livreurs de produits pétroliers, la période de prise de vacances s'étend du 1er mai au 1er novembre de l'année subséquente.

Le salarié qui, en date du 30 avril, date précédant la période de prise de vacances, a droit à deux (2) semaines de vacances peut, s'il le désire prendre ses deux (2) premières consécutivement entre le 1er mai et le 1er novembre de chaque année.

Le salarié qui, en vertu du présent article, a droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances au 30 avril peut, s'il le désire, prendre ses semaines de vacances consécutivement après entente avec l'employeur. Les vacances seront accordées par ordre d'ancienneté en tenant compte du choix exprimé.

23.06 Congés maladie

- a) Ces congés son cumulatifs en raison d'un demi ($\frac{1}{2}$) jour par mois jusqu'au maximum énuméré ci-après:

75 jours à 5 ans:	4 congés monnayés à 100%
5 ans et plus:	5 congés monnayés à 100%
- b) Pour les vendeurs-livreurs, les congés maladie seront monnayés au taux de salaire moyen journalier de l'année précédente pour l'ensemble des vendeurs-livreurs de produits pétroliers

ARTICLE 24 - SECURITE

- 24.01 L'employeur utilise les moyens nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des salariés sur les lieux de travail et les informe des risques inhérents à leur travail.
- 24.02 Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement à leur contremaître et tout ce qui peut constituer un danger d'accident.
- 24.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur aux frais de ce dernier, si nécessaire au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la compagnie d'assurance.
- 24.04 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident. Toutefois, son invalidité devra être confirmée par un billet de médecin traitant.
- 24.05 a) L'employeur administre un plan d'assurance collective et tous les employés doivent y adhérer. L'employeur paiera 50% des primes et le salarié 50%.
- b) Si, au cours du présent contrat, les deux parties convenaient, s'il y a lieu, d'apporter des modifications au plan actuel, une étude pourra se faire en ce sens.
- 24.06 Equipement de travail
- Lorsqu'un salarié sera appelé à travailler dans un endroit dangereux, l'employeur pourra l'obliger à porter un équipement de sécurité lequel sera facturé au salarié et crédité sur réception.

ARTICLE 25 - PRIVILEGES ET AVANTAGES

- 25.01 a) Les salariés ont chaque jour une période de repos entre 9h30 et 9h40 et une autre entre 15h30 et 15h40. Cependant, celui qui est responsable des salariés peut fixer une autre période dans la demi-journée pour la prise de cette période de repos. Pour tous les salariés qui sont appelés à travailler le soir, une période de repos aura lieu à 20h45.
- b) Une exception est faite pour les vendeurs-livreurs car, planifiant et organisant eux-mêmes leur travail, l'article touchant les périodes de repos ne s'applique pas.
- 25.02 a) Tous les salariés bénéficieront d'une période de cinq (5) minutes avec paie à la fin de chaque demi-journée travaillée afin de faire leur toilette.

L'employé des sous-produit bénéficie d'une période de quinze (15) minutes pour se laver à la fin de chaque demi-journée.

- b) Une exception est faite pour les vendeurs-livreurs car, planifiant et organisant eux-mêmes leur travail, l'article touchant la fin des demi-journées ne s'applique pas.

25.03 Copie de contrat

Une copie de la convention sera fournie gratuitement à chaque salarié. Cette convention sera sous forme de format de poche et le coût sera défrayé à raison de 50% par l'employeur et 50% par le syndicat des employés.

25.04 Vêtements de travail

- a) Suivant les besoins, l'employeur accorde à chaque salarié les vêtements exigés par son travail tels que sarrau, tablier, combinaison, gants, mitaines ainsi que bottes au chaîneur et au préposé au lavage des roulettes. L'employeur s'engage à remplacer l'équipement usé ou détérioré sur présentation des anciennes pièces.
- b) Pour les vendeurs-livreurs de produits pétroliers, l'employeur fournira un maximum de quatorze (14) paires de gants par année sur présentation des pièces usées. Le reste de l'article 25.04 ne s'applique pas à ces salariés.
- c) D'ici la fin d'octobre 1982, les gants de mailles seront tous récupérés, dûment étiquetés et identifiés avec le numéro de l'employé puis remis au salarié qui en sera responsable. Jusqu'à ce moment, les réglementations en cours demeurent valables.

25.05 Allocation des repas

- a) Tout salarié qui, par son travail, est obligé de prendre un repas à l'extérieur de chez lui, recevra 5,75\$ sur présentation de reçu.
- b) Les vendeurs-livreurs de produits pétroliers devront se limiter au nombre de repas individuels stipulé à l'annexe A. Si un ou des repas supplémentaires étaient nécessaires, ils devront avoir l'autorisation du service pétrolier à St-Bruno. Le salarié recevra 5,75\$ sur présentation du reçu de son repas.

25.06 Uniforme

Les camionneurs et les livreurs de viande se verront défrayer le coût d'un (1) costume avec trois (3) paires de pantalons et un paletot d'hiver à raison d'un (1) ensemble par deux (2) ans, payé à 75%.

- 25.07 Advenant le cas où la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec exigerait d'un salarié le port de tout autre équipement de sécurité, l'employeur s'engage à défrayer le coût dudit équipement.

25.08 Avance sur accident de travail

Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, l'employeur avance à ce salarié 100% des contributions que la Commission de santé et de sécurité du travail du Québec lui aurait versé pour une période n'excédant pas six (6) mois.

25.09 Equipe de soir ou de nuit

Si les besoins de l'entreprise le nécessitent, l'employeur peut mettre en opération de telles équipes soit à l'essai, soit en permanence, après étude et entente avec le syndicat.

25.10 Prime d'assurance

La prime d'assurance groupe est payée à 75% par l'employeur dans les cas suivants: accident de travail, maladie industrielle, congé maternité.

25.11 Prime de soir ou de nuit

- a) La prime de soir ou de nuit est fixée à 0,35\$ l'heure.
- b) Les vendeurs-livreurs de produits pétroliers ne sont pas admissibles à l'obtention d'une prime de soir ou de nuit.

25.12 Congés sans solde

L'employeur ne peut refuser sans raison sérieuse un congé sans solde à tout salarié régulier qui en fait la demande pour études, travail de perfectionnement dans son métier, libération syndicale prolongée et à la suite d'un accouchement ou avortement. Un congé sans solde pour raisons personnelles d'une durée maximum de six (6) mois sera accordé à un salarié en faisant la demande et qui possède plus de cinq (5) années d'ancienneté à Chaîne Coopérative du Saguenay. L'employeur avise le syndicat chaque fois qu'un salarié bénéficie de cette clause. Le salarié devra donner un avis écrit de quinze (15) jours avant son retour.

ARTICLE 26 - METHODE DE REGLEMENT DE GRIEF

26.01 C'est le désir des parties aux présentes que toute mésentente ou grief soit réglé le plus tôt possible. A cette fin, les parties conviennent de la procédure suivante:

- a) S'il y a désaccord entre le salarié ou les salariés de l'employeur et/ou le syndicat, le salarié ou le syndicat doit soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours qui suivent la naissance du grief ou la connaissance qu'il en a eu.
- b) Le supérieur immédiat doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours qui suivent la réception dudit grief. Si, après avoir épuisé la méthode établie aux paragraphes "a) et b)" précédents, les deux parties n'en arrivent pas à une entente, l'un ou l'autre peut recourir à l'arbitrage en vertu du code du travail.
- c) Dans le calcul des délais ci-dessus, on ne compte les fêtes, les jours d'absences autorisées, les congés payés, les vacances ou tout autre congé prévu dans la convention.

ARTICLE 27 - ARBITRAGE EN MATIERE DE GRIEFS

27.01 Aucun grief ou mésentente ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord suivi de façon appropriée la procédure de grief prévue à l'article "26".

- 27.02 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit dans cette convention.
- 27.03 Les parties conviennent pour la durée de la convention, que l'arbitre sera celui nommé par le ministère du travail en vertu du code du travail.
- 27.04 Les parties aux présentes voient à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre ne doit pas excéder trente (30) jours après la dernière audition. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié et les salariés concernés. Sur demande de l'arbitre, les parties pourront prolonger les délais prévus ci-haut.
- 27.05 Les séances d'arbitrage auront lieu dans un endroit choisi par l'arbitre.
- 27.06 Dans le cas de congédiement et de suspension soumis selon la procédure prévue à l'article "26" de la présente convention, l'arbitre a juridiction et pourra:
- a) Maintenir le congédiement et la suspension;
 - b) Réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction avec ou sans indemnité;
 - c) Prévoir une mesure disciplinaire autre qu'un congédiement et/ou une suspension si cette mesure disciplinaire a été une sanction trop sévère. Tous les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur.
- 27.07 Les frais d'arbitrage seront divisés en parties égales entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 28 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 28.01 L'employeur convient de faire tout en son pouvoir pour améliorer les conditions physiques de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être pour les salariés.
- 28.02 Si le syndicat considère qu'une condition physique de travail peut être améliorée, il pourra soumettre à l'employeur une enquête écrite à cet effet.
- 28.03 Attente lors d'un bris des vendeurs-livreurs de produits pétroliers:
- L'attente lors d'un bris pour les vendeurs-livreurs de produits pétroliers doit être approuvée par l'employeur et entre la période du 1er novembre et du 1er avril, un montant de 4,50\$/heure sera alloué en plus de sa base normale.
- 28.04 Automatique
- Chaque vendeur-livreur de produits pétroliers est responsable de la mise à jour et du service de ses automatiques.

28.05 Aide-camionneur de produits pétroliers:

Si l'employeur juge nécessaire l'utilisation d'un aide pour un vendeur-livreur, celui-ci sera rémunéré par Chaîne Coopérative du Saguenay au taux d'embauchage de la convention et la commission du vendeur-livreur sera réduite de 0,00044\$ du litre.

28.06 Lavage de camions pour les vendeurs-livreurs de produits pétroliers:

Après approbation par l'employeur, les lavages de camion citerne des vendeurs-livreurs de produits pétroliers seront rémunérés ainsi:

Camion n'ayant pas plus de deux (2) essieux:	15,00\$
Camion ayant trois (3) essieux:	25,00\$
Camion et remorque:	40,00\$

N.B. Ces montants seront versés sur la paie.

28.07 Les vendeurs-livreurs devront comme rapport d'activité:

- a) Inscrire le volume facturé sur document CCS;
- b) Inscrire le volume écoulé dans les compteurs sur un document CCS;
- c) Fournir le ruban de l'addition de l'argent perçu au comptant ou sur collection;
- d) Fournir le volume d'inventaire du camion sur un document CCS;
- e) Remettre la documentation couvrant la période de vente aux personnes désignées;
- f) Faire deux (2) rapports par semaine.

28.08 Les vendeurs-livreurs devront s'occuper de la perception de leurs comptes.

ARTICLE 29 - COMITE PATRONAL-OUVRIER

29.01 Le but de ce comité est de:

- a) Veiller à la bonne entente entre les parties;
- b) Veiller au bien-être des salariés;
- c) Veiller aux conditions de travail et à leur application;
- d) D'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité et la productivité.

29.02 Le comité est formé de trois (3) représentants de chacune des parties contractantes.

29.03 Ce comité n'a pas pour effet de limiter ou de diminuer l'autorité de la direction de l'entreprise et il n'a pas pour effet de limiter l'application de la convention ou de limiter ou de diminuer les droits des travailleurs.

29.04 Les salariés délégués sur le comité patronal-ouvrier seront payés à leur taux régulier.

ARTICLE 30 - CAISSE D'ECONOMIE

30.01 Advenant que les employés décideraient de fonder une caisse d'économie et d'y participer, l'employeur s'engage à faire les déductions monétaires sur le salaire hebdomadaire de chaque employé qui en fera la demande par écrit.

ARTICLE 31 - LIBERATION D'UN OFFICIER SYNDICAL

31.01 L'employeur libère un officier syndical une journée par semaine rémunérée. Le temps dépassant la journée sera au frais du syndicat.

L'employeur s'engage à fournir au cours de l'année un local à l'usage exclusif du syndicat.

ARTICLE 32 - LIBERATION SYNDICALE

- 32.01 a) Tout membre délégué du syndicat peut s'absenter pour participer aux activités syndicales auxquelles le syndicat est affilié. Le syndicat avise par écrit de l'absence de chacun des employés visés par cette clause.
- b) Dans le cas des vendeurs-livreurs de produits pétroliers, tout délégué peut s'absenter pour participer aux activités syndicales auxquelles le syndicat est affilié après en avoir avisé son supérieur immédiat. S'il s'agit d'une période de plus d'une demi-journée, il devra aviser son supérieur immédiat au moins trois (3) jours à l'avance.

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 mars 1986.

33.02 Pendant les négociations de renouvellement, les deux (2) parties conviennent que la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait acquis le droit de grève ou de lock-out.

33.03 Les annexes et appendices font partie intégrante de la convention: repas hebdomadaires autorisés des vendeurs-livreurs de produits pétroliers, lettre d'entente, signification des termes "à leur échéance" mentionnés à l'article "20.01", échelles de salaires, mécaniciens classés et indexation.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 16 ième JOUR DU MOIS

DE août 1984.

Paul Thibault

Bernard Tremblay

Dani Bouchard

de Charbonner

Alain Côté

Induterm

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE CHAÎNE COOPÉRATIVE DU SAGUENAY

CHAÎNE COOPÉRATIVE DU SAGUENAY

ANNEXE "A"

REPAS HEBDOMADAIRES AUTORISES - VENDEURS-LIVREURS DE PRODUITS PETROLIERS

Hudon Gaétan	5 repas
Tremblay Gonzague	4 repas
Tremblay René	4 repas
Dallaire Alain	1 repas
Lapointe Martin	0 repas
Brassard Henri	0 repas
Boulianne Jean-Luc	0 repas
Gravel Jacques	2 repas

ANNEXE "B"

LETTRE D'ENTENTE

Un camionneur aux produits laitiers devant faire l'approvisionnement des dépôts de lait pourra être appelé à travailler le samedi.

ANNEXE "C"

SIGNIFICATION DES TERMES "A LEUR ECHEANCE" MENTIONNES A L'ARTICLE 20.01

Il s'agit ici de montants qui viendront à échéance en 1983, 1984 et 1985 et qui proviennent de l'article 20 "Participation aux bénéfices" maintenant disparu mais qui faisait partie des conventions collectives précédentes.

Ces montants ont été attribués à chaque salarié et prêtés par les salariés à Chaîne Coopérative du Saguenay sans intérêt pour une période de cinq (5) ans. Les salariés peuvent retirer ces montants après cinq (5) ans seulement de la date du dépôt.

APPENDICE "1"

ECHELLES DE SALAIRES

Employé d'abattoir, de meunerie, de laiterie, gardien, laveur, concierge, homme d'entretien, mécanicien de machines fixes, boucher de magasin, commis aux pièces, camionneur, aide-camionneur et électricien.

	01/04/82	21/06/82	16/08/82	01/04/83	01/09/83
Embauche	6,44\$	6,56\$	6,76\$	7,26\$	7,46\$
6 mois	7,89	8,01	8,21	8,71	8,91
12 mois	8,14	8,26	8,46	8,96	9,16
18 mois	8,39	8,51	8,71	9,21	9,41
24 mois	8,69	8,81	9,01	9,51	9,71
30 mois	8,79	8,91	9,11	9,61	9,81
36 mois	9,04	9,16	9,36	9,86	10,06

Personnel féminin de l'abattoir, classement des oeufs et entrepôt.

	01/04/82	21/06/82	16/08/82	01/04/83	01/09/83
Embauche	5,99\$	6,11\$	6,31\$	6,81\$	7,01\$
6 mois	7,49	7,61	7,81	8,31	8,51
12 mois	7,74	7,86	8,06	8,56	8,76
18 mois	7,99	8,11	8,31	8,81	9,01
24 mois	8,29	8,41	8,61	9,11	9,31
30 mois	8,39	8,51	8,71	9,21	9,41
36 mois	8,64	8,76	8,96	9,46	9,66

Commis de bureau

	01/04/82	21/06/82	16/08/82	01/04/83	01/09/83
Embauche	246,19\$	250,57\$	258,57\$	278,57\$	286,57\$
6 mois	294,84	299,22	307,22	327,22	335,22
12 mois	304,84	309,22	317,22	337,22	345,22
18 mois	309,84	314,22	322,22	342,22	350,22
24 mois	315,84	320,22	328,22	348,22	356,22
30 mois	324,84	329,22	337,22	357,22	365,22
36 mois	344,84	349,22	357,22	377,22	385,22

Mécanicien non-classé

Même échelle de salaires que les employés de l'abattoir; prime pour coffre d'outils à 0,35\$/l'heure.

Vendeurs-livreurs de produits pétroliers

Salaire de base (140,00\$ ou 150,00\$) augmente aux dates suivantes:

01/04/82	21/06/82	16/08/82	01/04/83	01/09/83
26,40\$	3,96\$	6,60\$	16,72\$	6,60\$

Les commissions varient à raison de .25% des augmentation.

Gaétan Hudon

A = Secteur Alma, St-Bruno, St-Jérôme, St-Nazaire, St-Coeur de Marie, Hébertville et Lac-à-la-Croix

B = Secteur Chambord et Roberval

C = Secteur Normandin et St-Félicien

D = Secteur Albanel, St-Eugène, Mistassini et Moulin La Doré

E = Secteur de la forêt millage 54

F = Période de dégel

	A	B	C	D	E	F
01/04/82	0,0006082	0,0008785	0,0011489	0,0013742	0,0020275	0,0002026
21/06/82	0,0006106	0,0008820	0,0011535	0,0013797	0,0020356	0,0002034
16/08/82	0,0006143	0,0008873	0,0011604	0,0013880	0,0020478	0,0002046
01/04/83	0,0006235	0,0009006	0,0011778	0,0014088	0,0020785	0,0002077
01/09/83	0,0006272	0,0009060	0,0011849	0,0014173	0,0020910	0,0002089

Si Gaétan Hudon doit faire plus de trois (3) arrêts pour vider son chargement, il recevra 10,00\$ par arrêt supplémentaire.

René Tremblay

	01/04/82	21/06/82	16/08/82	01/04/83	01/09/83
Réservoir de 2 270 litres et moins	0,00385	0,00387	0,00390	0,00397	0,004
Réservoir de 2 271 litres et plus	0,00102	0,00103	0,00104	0,00106	0,00107
Chantier Laterrière (forêt) et St-Honoré	0,00159	0,00160	0,00161	0,00164	0,00165

Les autres

	01/04/82	21/06/82	16/08/82	01/04/83	01/09/83
Réservoir de 2 270 litres et moins	0,00388	0,00390	0,00394	0,00403	0,00407
Réservoir de 2 271 litres et plus	0,00160	0,00161	0,00163	0,00167	0,00169

Pour tous les vendeurs-livreurs de produits pétroliers

0,0025\$ par 1,00\$ sur vente au comptant

8% sur l'huile à moteur

Mécaniciens classés

Il est convenu que l'employeur paiera aux mécaniciens le même taux horaire que la convention des garages à la condition que ces derniers soient classés selon les normes des mécaniciens de mécanique générale du comité paritaire de l'industrie de l'automobile.

Salariés de l'épicerie St-Bruno, quincaillerie St-Bruno et épicerie-quincaillerie Hébertville

Les salaires de ces salariés sont ajustés en fonction des salaires stipulés pour les autres salariés et ce, en date du 16 août 1982. Seule l'augmentation de 0,50\$ l'heure du 1er avril 1982 est rétroactive.

Le salaire à l'embauche est de: 5,70\$ au 16/08/82
6,20\$ au 01/04/83
6,40\$ au 01/09/83

Les temporaires étudiants ne sont pas admissibles au rétroactif.

INDEXATION

L'indexation, applicable pour tous les salariés à l'exception des mécaniciens couverts par la convention des garages, sera calculée en prenant comme point de référence au départ, l'indice des prix à la consommation (1971-100) publié par Statistiques Canada le ou vers le 15 mars pour le mois de février de la même année. Toute augmentation de l'indice excédant huit (8) points complets par année équivaldra à un ajustement des salaires de l'ordre de un cent (0,01\$) l'heure par 0,5 le point. L'ajustement des salaires, s'il y a lieu, entrera en vigueur au mois de juin, dès que nous connaîtrons l'indice de mai qui est publié le ou vers le 15 juin et à tous les six (6) mois par la suite, s'il y a lieu, selon la formule précédemment mentionnée. Les fractions de points non utilisées seront reportées au semestre suivant. Les sommes indexées seront ajoutées aux salaires.

L'indexation de décembre 1982 est limitée à un maximum de 0,30\$ l'heure.

L'indexation de juin et décembre 1983 est limitée à un maximum de 0,30\$ l'heure. Si en 1983 l'indexation ne donnait pas 0,30\$ l'heure, le différentiel sera complété le 31 mars 1984.

La présente ne s'applique pas pendant la durée de cette convention.

MEMOIRE D'ENTENTE

intervenu entre

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY
ci-après appelée "l'employeur"

d'une part

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA
CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY (CSN)
ci-après appelé: "le syndicat"

d'autre part

Les parties aux présentes acceptent que les salariés(ées) de la division des viandes, qui sont ou seront mis à pied, peuvent faire valoir leur droit d'ancienneté, en tout temps, pour déplacer d'autres salariés(ées) ayant moins d'ancienneté affectés dans la succursale et ce conformément aux dispositions de la convention collective de travail.

Concernant les salariés(ées) qui n'ont pu ou pas utiliser leur droit d'ancienneté, ils continuent d'accumuler leur ancienneté au cours de la présente mise à pied temporaire.

Ces conditions ne valent cependant que pour la période d'arrêt temporaire des opérations de la division des viandes. En conséquence, dès que l'employeur aura fait connaître officiellement, par écrit au syndicat, ses intentions quant aux orientations de cette division, ces mêmes salariés(ées) pourront, s'ils le désirent, se prévaloir de leurs droits dans le mois suivant et ce, conformément aux dispositions de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à St-Bruno, ce
16 ième jour de août 1984.

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA CHAINE COOPERATIVE DU
SAGUENAY (CSN)

Bernard Tremblay
de Charbon
Industrie

Paul J. Gauthier
Dani Gauthier
Alan Gauthier

MEMOIRE D'ENTENTE

intervenu entre

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY
ci-après appelée "l'employeur"

d'une part

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA
CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY (CSN)
ci-après appelé "le syndicat"

d'autre part

Les parties aux présentes se sont entendues sur un montant de 35 000\$
comme étant l'indemnité totale à être versée par l'employeur découlant
de la décision arbitrale rendue par Me Jean-Jacques Turcotte en date
du 15 août 1983.

Les parties ont aussi convenu de demander à l'arbitre d'inclure à sa
décision la somme dont il est question dans le paragraphe qui précède.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à St-Bruno ce
16 ième jour de août 1984.

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA CHAINE COOPERATIVE DU
SAGUENAY (CSN)

Robert Tremblay

Paul Gauthier

Alphonse

Dani Bouchard

Hubert

Alain Gauthier



DÉPÔT

4396-8

Dépôt N°: 8 5 1 0 1 9 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-08
Date	Signature 85-10-16	Reception 85-10-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay	<input type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay XXE 800, rue Melançon St-Bruno Lac St-Jean, Qc GOW 2L0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc GSB 3E4 Att: M. Jean-Paul Lapointe	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-10</u> Affiliation <u>CSN (6)</u>

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

Remarques							
OBJET: Cas de Monsieur Maurice Bouchard							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>J. Tremblay</i></td> <td>85-10-22</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>J. Tremblay</i>	85-10-22
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>J. Tremblay</i>	85-10-22						

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

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE LES PARTIES CI-APRES DECRITES:

ENTRE: LA CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY
00, rue Melançon
St-Bruno (Lac St-Jean)
GOW 2L0

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA CHAINE COOPERATIVE
DU SAGUENAY (CSN)
20 sud, rue St-Joseph
Alma. Qué.
G8B 3E4

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ET: MONSIEUR MAURICE BOUCHARD
918, rue St-Alphonse
St-Bruno (Lac St-Jean)
GOW 2L0

ci-après appelé: "LE REQUERANT"

85 OCT 21 16:03

B.C.G.T.
QUEBEC

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

- .01 Qu'à compter du 18 octobre 1985, le Requéant est réputé être en mise à pied, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail;
- .02 Que l'Employeur garantit au Requéant de travailler, à chaque année, comme mécanicien à temps complet au garage actuellement situé au 800, rue Melançon, St-Bruno, le nombre de semaines requises afin de se qualifier pour avoir droit aux prestations de l'assurance chômage;
- .03 Que le Requéant, au cours de la période de la mise à pied, continue de bénéficier du plan d'assurance collective pour la partie couvrant l'assurance-vie et maladie. Durant cette période, le coût de la prime est assumée en totalité par l'Employeur;

Entente - Maurice Bouchard (suite)

- .04 Que le salaire du Requérent est celui prévu à la classification de mécanicien en considérant son ancienneté, conformément aux dispositions de la convention collective de travail en vigueur au moment où il est rappelé pour travailler, selon les dispositions prévues au paragraphe .02 de la présente entente;
- .05 Que le Requérent, pendant la période où il travaille, selon le paragraphe .02 de la présente entente, bénéficie des bénéfices et avantages de la convention collective de travail à ce moment;
- .06 Que l'Employeur s'engage à verser au Requérent, à la fin de chaque période de travail comme prévue au paragraphe .02 de la présente entente, un montant représentant dix pour cent (10%) du salaire gagné au cours de ladite période en guise de vacances;
- .07 Qu'en aucun temps, l'Employeur n'est obligé de rappeler le requérant au travail en dehors de la période prévue au paragraphe .02 de la présente entente;
- .08 Que les vacances et compensations qui seront payées au Requérent à la date de sa mise à pied, sont des montants dûs depuis le 1er mai 1985 et avant;
- .09 Que la présente entente entre en vigueur le 21 octobre 1985, pour se terminer à la date de la prise de la retraite du Requérent.

Les parties précitées reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et se déclarent liées individuellement et mutuellement par elle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 ième jour du mois de

OCTOBRE de l'année 1985, à St-Bruno (Lac St-Jean) Qc.

CHAINE COOPERATIVE DU
SAGUENAY

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA CHAINE COOPERATIVE DU
SAGUENAY (CSN)

MAURICE BOUCHARD
(Requérent)

Sébastien Tremblay *Paul Thibault* *Maurice Bouchard*
Marcel Fortin
Témoin: *Marcel Fortin*



4396-8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 4572-08
Date	Signature 84-11-30	Reception 85-01-14	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de la Chaîne Coopérative du Saguenay	<input type="checkbox"/> Déposant Chaîne Coopérative du Saguenay 800, rue Melançon St-Bruno Lac St-Jean, Qc GOW 2L0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 Att: M. Jean-Paul Lapointe	Région <u>02-01</u> Activité <u>6310-B10</u> Affiliation <u>06 (CSN)</u>

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

Remarques

OBJET: Le délai stipulé au Mémoire d'entente intervenu et signé par les parties, en date du 16 août 1984, soit prolongé de façon indéterminée, jusqu'à ce que la rencontre patronale-syndicale ait lieu, afin de statuer définitivement, au plus tard au 1^{er} janvier 1985.

15

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	85-01-15

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

Fait référence à la
page 38 - mémoire d'entente

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LA CHAINE COOPERATIVE
DU SAGUENAY (CSN)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Les parties conviennent que le délai stipulé au Mémoire d'entente
intervenue et signé par les parties, en date du 16 août 1984, soit
prolongé de façon indéterminée, jusqu'à ce que la rencontre patro-
nale-syndicale ait lieu, afin de statuer définitivement. *ou plus tard*
au 21 décembre 1984
15 janvier 1985 *D.B.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 30 ième jour du mois de
novembre 1984, à St-Bruno, Lac St-Jean, Qué.

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY

Sébastien Tremblay

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LA CHAINE COOPERATIVE DU SAGUE-
NAY (CSN)

Denis Bouchard

05 JUN 14 14:39

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 043968

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----*

*PARTIE PATRONALE: NOM: CHAINE COOPERATIVE SAGUENAY

ADRESSE: 800, RUE MELANCON
 ST-BRUNO, LAC ST-JEAN, QC (A)
 CODE POSTAL: G0W2L0
 CODE ACTIVITE: 1060

*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND.NAT.EMPL.CHAINE COOP.SAGUENAY

LOCAL: 00000 FEDERATION: 528
 CENTRALE: 06 NO.ACC.: Q99046001

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----*

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 840816 DATE DE DEPOT : 840820
 DATE EXPIRATION: 850331 CODE ACTIVITE : 1060
 CODE MUNICIPAL : 00000 CODE DE REGION: 020
 EEMPL.PART.COUV.: 00 CAT.PERS.VISE : 13
 TYPE UNITE NEG.: 05 ORIGINE SECT. : 4

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01 C.C.MAITRESSE : 000000
 DUREE DE CONV. : 07 NBRE EMPLOYES : 000300
 NATURE DE CONV.: 0

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : 84 QUESTIONNAIRE : 02
 STAT.CONVENTION: 01 DUREE DE CONV.: 12
 CATEGORIE EEMPL.: 1 NB.COLS BLANCS: 00000
 NB. COLS BLEUS : 00300 NOMBRE TOTAL : 00300
 ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : 840401 ARTICLES: APP1
 REDOUVERTURE: (2) DATE : 000000 ARTICLES: 0000

	CLAUSE	*ARTICLES*	*FREQUENCE*	* INDICES *
- I.V.C. :	(2)	(0000)	(00)	(00 00 00)
-FORFAIT :	(2)	(0000)		
-GENERALE:	(2)	(0000)		
-ENRICHIL:	(2)	(0000)		

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE --- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 006 DATE: 841030 SEQ: 01
 ICTSN. - 007 10 DATE: 841016 SEQ: 01

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER