



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 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** **Q 23055-04**

Date Signature **85-03-28** Réception **85-04-03** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA COOPERATIVE ETUDIANTE LAVAL 750, Deligny Québec, Qc G1R 3A4	<input type="checkbox"/> Déposant COOPERATIVE ETUDIANTE LAVAL PAVILLON POLLACK UNIVERSITE LAVAL CITE UNIVERSITAIRE Sainte-Foy, Qc G1K 7P4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6310-08 Affiliation 06 CSN

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 En verso Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente clarifiant l'interprétation de l'article 19.1 de la Convention Collective et concernant un Rapport de Contribution Syndicale

de ce "Rapport de contribution syndicale" rapport à la convention.

Pour le commissaire général du travail

Signature **Johanne Tremblay** Date **85-04-04**

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

003 (094) RECHERCHE

Johanne Tremblay *Clair Gauthier*

Baldac *Christine Bédard*

Hélène Beaupré

PAR MESSAGE

85 AVR -3 10:33

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

LA COOP ETUDIANTE LAVAL

pour ses établissements actuels
et futurs

ci-après appelée

LA COOP

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE LA COOP ETUDIANTE LAVAL (CSN)

ci-après appelé

LE SYNDICAT

- 1- Etant donné que la date de la signature de la convention ne coïncide pas avec la période de référence des congés de maladie, cet article intervient pour clarifier l'interprétation de l'article 19.1 de la convention. Il est entendu que le nombre total des congés de maladie accordé entre le 1er mai 1984 et le 30 avril 1985 sera de six (6) jours. En vertu de l'article 19.2 de la convention collective, la portion non-utilisée de ces congés de maladie au 30 avril seront payés à la période de paie la plus proche du trente (30) mai de l'année en cours.
- 2- A l'occasion de la signature des présentes, le Syndicat fournit à la Coop un spécimen du "Rapport de contribution syndicale" prévu à l'article 5.5 de la convention collective intervenue entre les parties et, par la suite, chaque fois qu'il décidera de modifier la forme et/ou le contenu de ce "Rapport de contribution syndicale" plutôt que d'annexer ledit rapport à la convention.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Sainte-Foy, ce 28 jour de mars 1985.

COOP ETUDIANTE LAVAL

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE LA COOP ETUDIANTE LAVAL (CSN)

André Ceguet
Bolduc

Claude Gauthier
Christine Bédard
Hélène Beaupré

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 **9100-9**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 23055-04	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-02-28	85-03-01		85-02-28	86-12-31	12

<p>Association</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dépositant</p> <p>Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de la Coopérative Etudiante Laval 750, Deligny Québec, Qué. G1R 3A4</p>	<p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Dépositant</p> <p>Coopérative Etudiante Laval Pavillon Pollack Université Laval Cité Universitaire Sainte-Foy, Qué. G1K 7P4 +656-1323</p>
<p><input type="checkbox"/> Dépositant, si autre que les parties</p>	<p>Région <u>03-03</u></p> <p>Activité <u>6310-08</u></p> <p>Affiliation <u>06 C.S.N.</u></p>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierre Demers</i>	85-03-06

Pour renseignements: 425, St-Ambroise, Québec G1R 4Z1 - 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (004) RECHERCHE

ci-après appelé

LE SYNDICAT

PAR MESSAGE



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENANT ENTRE:

LA COOP ETUDIANTE LAVAL, pour ses
établissements actuels et futurs

ci-après appelée

LA COOP

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE LA COOP ETUDIANTE LAVAL (CSN)

ci-après appelé

LE SYNDICAT



PAR MESSAGEUR

TABLE DES MATIERES

	Interprétation des textes	iii
Chapitre I	But de la convention	1
Chapitre II	Reconnaissance syndicale	2
Chapitre III	Droit de gérance	3
Chapitre IV	Juridiction de la convention	4
Chapitre V	Régime syndical et retenues syndicales	6
Chapitre VI	Activités syndicales	8
Chapitre VII	Non-discrimination	9
Chapitre VIII	Classification des emplois	10
Chapitre IX	Ancienneté	12
Chapitre X	Mise à pied, réembauchage	15
Chapitre XI	Conditions d'emplois, changement technologique	16
Chapitre XII	Horaire de travail	17
Chapitre XIII	Temps supplémentaire	18
Chapitre XIV	Santé et sécurité	20
Chapitre XV	Griefs et arbitrages	21
Chapitre XVI	Jurés ou témoins	24
Chapitre XVII	Congés fériés	25
Chapitre XVIII	Congés spéciaux	27
Chapitre XIX	Congés de maladies	29
Chapitre XX	Droits parentaux	30
Chapitre XXI	Vacances annuelles	34
Chapitre XXII	Congés sans solde	36
Chapitre XXIII	Politique des caisses	37
Chapitre XXIV	Généralités	38

Chapitre XXV	Salaire	39
Chapitre XXVI	Durée	40
Annexe A	Disposition transitoire: salaire	41
Annexe B		43

Interprétation des textes

- a) Masculin-féminin: Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu et vice-versa.
- b) Singulier-pluriel: A moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.
- c) Chapitres: Les titres de chapitres sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention.
- d) Jour: A moins de disposition contraire, le mot "jour" signifie jour de calendrier.
- e) Annexes: Toute feuille annexée à la fin de la convention et signée par les deux parties fait partie intégrante de la dite convention.
- f) Etablissement: Locaux exploités par la Coop actuellement et dans le futur.
- g) Sans perte de salaire: Signifie que le salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail.
- h) Coop: Coop étudiante Laval.
- i) Salarié à temps plein: Salarié engagé comme tel et dont la semaine régulière de travail est conforme à la clause 12.3.
- j) Salarié à temps partiel: Tout salarié rémunéré par la Coop sur une base horaire établie à l'avance et qui travaille moins de 35 heures, sauf lors des remplacements.

CHAPITRE I

But de la convention

- 1.1 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre la Coop, ses salariés et le Syndicat, et de déterminer les conditions de travail.

CHAPITRE II

Reconnaissance syndicale

- 2.1 La Coop reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.
- 2.2 Aucune entente, relative à des conditions de travail, intervenue entre un salarié et la Coop qui ne soit compatible avec la présente convention n'est valide, à moins d'avoir été ratifiée par écrit par le Syndicat.

CHAPITRE III

Droit de Gérance

3.1 La Coop s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec la présente convention, à défaut de quoi, un grief peut être soumis.

CHAPITRE IV

Juridiction de la convention collective

- 4.1 La présente convention collective s'applique à tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.
- 4.2 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi ou ordonnance d'ordre Fédéral ou Provincial est non avenue, mais n'affecte pas pour autant la validité des autres dispositions de cette convention.
- 4.3 Les employés ou administrateurs non-visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat ne remplissent normalement pas les tâches rémunérées couvertes par cette convention.
- 4.4 Malgré ce qui est stipulé à l'article 4.3, le travail bénévole tel que décrit ci-après est autorisé.
- a) Les membres des comités mis sur pied par la Coop pourront, à titre expérimental ou de recherche dans le cadre de leur mandat, effectuer des tâches normalement accomplies par des employés avec préavis au Syndicat. Dans ce cas, l'administrateur n'a pas à superviser ni à diriger le travail des employés, mais bien à collaborer avec eux.
 - b) De plus, il est convenu que de telles activités (bénévolat, kiosques, activités spéciales, etc) ne peuvent avoir comme conséquences d'occasionner ou de maintenir une ou des mises à pied ou une ou des réductions d'heures de travail.
- 4.5 Travail à forfait et sous-traitance:
- a) La Coop ne peut confier à quiconque d'autre qu'aux salariés couverts par le certificat d'accréditation les services de production ou activités qui, par leur nature, relèvent des tâches des salariés couverts par ce certificat, sauf si aucun employé de cette unité n'est qualifié et/ou disponible dans les délais requis pour le faire.

- b) Les fournisseurs qui ont comme pratique courante l'étiquetage et la mise en étalage de leur marchandise pourront effectuer ces tâches.

4.6

Aux fins d'échange de correspondance:

- a) La Coop fournit au Syndicat une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leurs fonctions;
- b) Le Syndicat fournit à la Coop une liste incluant les noms des responsables syndicaux.

CHAPITRE V

Régime syndical et retenues syndicales

- 5.1 Tout salarié qui est membre du Syndicat à la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 5.2 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.3 Dans les trois (3) jours de l'embauchage d'un nouveau salarié, la Coop en informe un délégué syndical, remet à ce nouveau salarié une copie de la convention collective et lui fait signer sa carte d'adhésion qu'il remet ensuite au Syndicat.
- 5.4 La Coop déduit de la première paie de tout nouveau salarié le montant du droit d'entrée fixé par règlement du Syndicat et en fera remise en même temps que les cotisations syndicales régulières.
- 5.5 a) La Coop déduit sur le salaire de tous ses salariés le montant de la cotisation syndicale régulière du Syndicat. Les montants ainsi déduits sont remis par la Coop au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours suivants la fin du mois de la perception. Chaque remise est accompagnée d'une liste mentionnant:
- le nom du salarié
 - le taux horaire pour la période
 - le nombre d'heures travaillées
 - le salaire total pour la période, y compris les primes s'il y a lieu
 - la période de paie concernée
 - le montant de la cotisation syndicale
 - le nom du salarié qui apparaissait sur le relevé du mois précédent

en indiquant la raison de l'absence de prélèvement:

- congé sans solde

- etc.

- le montant cumulatif de la perception

- le nombre cumulatif des heures travaillées.

b) La Coop convient de fournir au Syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale, les noms et adresses de tous les salariés n'étant plus à l'emploi de la Coop ainsi que les nouveaux salariés embauchés avec leur salaire.

c) S'il s'agit d'un nouveau salarié, en plus de son numéro d'assurance sociale, la Coop convient de fournir au Syndicat, la date de naissance du nouveau salarié et sa date d'embauche; si un salarié termine son emploi, la date de sa cessation, le tout inscrit sur le "Rapport de contribution syndicale", tel qu'annexé.

5.6

La Coop n'est pas tenue de congédier un salarié parce que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre le salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la Coop ou d'une personne agissant pour cette dernière à une activité contre l'association accréditée.

5.7

La Coop convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôts (T4 et relevé 1) de chaque salarié le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.8

La Coop s'engage à défrayer cent pour cent (100%) des coûts d'impression de la convention collective. La Coop la fait imprimer dans un délai raisonnable.

CHAPITRE VI

Activités syndicales

- 6.1 Le Syndicat peut nommer des délégués syndicaux. Le Syndicat avise par écrit, la Coop du nom des salariés qui sont délégués et de tout changement qui pourra se produire par la suite.
- 6.2 La Coop libère, sans perte de salaire, le délégué concerné par le problème discuté lors de réunions qu'elle convoque sur les heures de travail.
- 6.3 La Coop met à la disposition des salariés et du Syndicat, un tableau d'affichage vitré et verrouillé et dont la clef est sous la responsabilité du Syndicat, lequel est situé en un lieu d'accès facile aux salariés sur les lieux de travail.
- 6.4 Sans nuire au bon fonctionnement de la Coop, le représentant extérieur du Syndicat, après identification auprès du représentant de la Coop, peut rencontrer les salariés dans le but d'enquêter sur les griefs.
- 6.5 Sans nuire au bon fonctionnement de la Coop, le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux et pendant les heures de travail.
- 6.6 Pour tout grief, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un délégué syndical lors d'une convocation chez un représentant de la Coop.

CHAPITRE VII

Non-discrimination

7.1

La Coop et le Syndicat s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune discrimination contre qui que ce soit pendant la durée de la convention en ce qui concerne son statut civil, sa race, son origine ethnique, son sexe, sa nationalité, ses croyances, son orientation sexuelle, ses opinions, ses actions politiques, son statut syndical, sa langue, un handicap physique, l'exercice d'un droit ou l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

CHAPITRE VIII

Classification des emplois

8.1

a) Préposé aux activités commerciales.

Les tâches principales sont les suivantes:

- Rencontrer les fournisseurs;
- Passer des commandes;
- Vérifier la marchandise et les prix;
- Répondre aux usagés désirant obtenir calculatrices, réfrigérateurs, télévisions et autres appareils du genre;
- Etablir les prix de la marchandise livrée;
- Peut s'occuper de l'étiquetage et du plaçage du stock;
- Effectuer les contrôles de caisse et les dépôts;
- Peut agir comme caissier et comme préposé au bureau de poste à l'occasion;
- Peut effectuer le contrôle et la rotation des revues;
- Il pourra être appelé à accomplir toute autre tâche assignée par son supérieur immédiat découlant de l'emploi et de la fonction.

b) Préposé au bureau de poste.

Les tâches principales sont les suivantes:

- Offrir tous les services prévus dans l'opération d'un bureau de poste;
- Vendre des parts sociales et garder à jour le fichier;
- Vendre des billets de la C.T.C.U.Q. et de spectacles;
- Faire toute autre tâche de même nature découlant de l'emploi et

de la fonction;

- Préparer les dépôts du bureau de poste.

c) Caissier.

Les tâches principales sont les suivantes:

- Encaisser l'argent à la caisse;
- Préparer les dépôts de caisse;
- Répondre aux clients;
- Embaquer la marchandise;
- Placer du stock devant et à l'arrière du comptoir;
- Effectuer les opérations relatives à l'ouverture et/ou à la fermeture des caisses;
- Effectuer, à l'occasion, des tâches commerciales;
- Accomplit toute autre tâche de même nature ou d'ordre général nécessitée par ses fonctions ou demandée par son supérieur découlant de l'emploi, de la fonction.

CHAPITRE IX

Ancienneté

- 9.1 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté comprend la durée totale, en année(s), en mois et en jour(s), de service pour la Coop de tout salarié. L'ancienneté de tout salarié débute à compter de la date d'embauche pour le compte de la Coop. Pour les employés à temps partiel, l'ancienneté est calculée en nombre d'heures travaillées; sauf pour les vacances annuelles, où elle se calcule en nombre d'années à partir de sa dernière date d'embauche.
- 9.2 Tout nouvel employé de la Coop étudiante Laval, pour obtenir sa permanence, devra avoir complété avec succès une période de probation. Au cours de cette période de probation, la Coop verra à fournir au nouvel employé une formation théorique et pratique adéquate. La période de probation ne devra pas dépasser quatre (4) semaines pour les employés à temps plein et quarante (40) heures pour les employés à temps partiel. Les heures travaillées pendant la période de probation sont rémunérées aux taux prévu par la présente convention collective.
- 9.3 Pendant sa période d'essai, le nouveau salarié jouit de tous les bénéfices de la convention à l'exception de l'ancienneté et du droit de grief et d'arbitrage en cas de congédiement. A la fin de la période d'essai, le salarié devient régulier et son ancienneté prend effet à la date de son embauchage.
- 9.4 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- durant une mise à pied pour une période de six (6) mois;
 - durant une absence occasionnée par une maladie ou par un accident, pour une période de six (6) mois;
 - durant une absence prévue par la présente convention collective ou autrement autorisée par la Coop;
 - durant une absence pour congé de maternité;
 - durant une absence pour libération syndicale.
- b) Un salarié conserve son ancienneté dans le cas d'un congé sans solde

pour une période de douze (12) mois. Il l'accumule pendant les six premiers mois.

c) Un salarié promu hors de l'unité de négociation pendant la durée de la convention conserve et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois à compter de la date de sa promotion s'il redevient salarié. Après cette période, il perd son ancienneté.

9.5

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) congédiement pour cause juste et suffisante;

b) départ volontaire confirmé par un avis écrit du salarié;

c) dans le cas de refus de reprendre le travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit de rappel au travail à moins d'impossibilité sauf pour la période d'été pour les temps partiels. Cet avis sera envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue et copie sera remise au Syndicat;

d) mise-à-pied pour une période de plus de six (6) mois;

e) absence sans avis ou excuse raisonnable de plus de trois (3) jours consécutifs;

f) absence de plus de six (6) mois pour raison de maladie ou accident non reliée à son travail à la Coop.

9.6

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Coop fournit au Syndicat et affiche de façon permanente aux endroits habituels une liste complète des salariés couverts par la présente convention y comprenant:

- nom et prénom;

- ancienneté:

- date d'embauchage pour les temps pleins;
- nombre d'heures pour les temps partiels;
- classification.

Chaque liste doit être faite par ancienneté. Cette liste sera revue et corrigée dans les dix (10) jours du début de chaque session.

- 9.7 Les salariés à temps partiel ont priorité sur tout candidat de l'extérieur pour un poste à temps plein vacant ou tout nouveau poste couvert par le certificat d'accréditation à la condition de pouvoir remplir les exigences normales du poste. Lorsqu'un employé à temps partiel est promu employé à temps plein, son ancienneté, jusqu'alors calculée en heures, sera transformée en nombres de jours, semaines, mois et années de travail.
- 9.8 Si un salarié à temps plein est mis à pied pour manque de travail, ce salarié maintient son statut de temps plein durant sa mise à pied et a un droit prioritaire dès sa mise à pied, à un emploi à temps partiel. Il est convenu toutefois qu'au maximum deux (2) salariés à temps partiel peuvent être ainsi déplacés.
- 9.9 a) Une copie de l'avis est donnée au représentant du Syndicat pour chaque mutation;
- b) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours de calendrier est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à la Coop. Quant à la Coop, elle peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction sur préavis d'une semaine. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Coop.

CHAPITRE X

Mise-à-pied, ré-embauchage

Pour tous les salariés

- 10.1 Pour toutes autres circonstances hors de contrôle de la Coop (catastrophes, conflits de travail à l'Université, autre qu'un conflit entre la Coop et le Syndicat) qui rend impossible l'accès au local de la Coop; pendant toute la durée où les salariés n'ont pas accès aux locaux de la Coop, il est convenu que les mises-à-pied s'effectuent indépendamment du présent chapitre.

Temps plein

- 10.2 Dans le cas de mise-à-pied, les premiers mis à pied seront les employés possédant le moins d'ancienneté.
- 10.3 Avant d'effectuer une mise-à-pied, la Coop doit aviser le salarié trente (30) jours à l'avance, par écrit, avec copie au Syndicat. A défaut d'un tel avis, la Coop doit indemniser le salarié sur la base d'une journée normale de salaire pour chaque journée ouvrable de défaut d'avis. Cette somme doit être remise au salarié avec sa dernière paie. Cela peut être remplacé par quinze (15) jours de préavis pour les salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
- 10.4 Au moment de ré-embaucher les(s) salarié(s) mis à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté est le premier rappelé.
- 10.5 Dans le cas de mise-à-pied temporaire pour manque de travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de six (6) mois. Après ces six (6) mois, il n'est plus considéré comme employé de la Coop.

Temps partiel

- 10.6 Dans le cas de mise-à-pied, les premiers mis à pied seront les derniers à être entrés en service pour la Coop.
- 10.7 Au moment de ré-embaucher les salariés mis à pied, le dernier salarié mis à pied sera le premier ré-embauché.

CHAPITRE XI

Conditions d'emplois

- 11.1 Tout salarié doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer à la Coop et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 11.2 La Coop ne peut congédier ou refuser d'embaucher un salarié parce qu'elle a refusé ou différé d'admettre le salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs.
- 11.3 Tout salarié à temps partiel doit, comme condition d'embauchage, être étudiant à l'Université Laval. La Coop ne peut congédier un salarié à temps partiel parce qu'il n'est plus étudiant à l'Université Laval avant la fin de la deuxième session suivant la fin de ses études. Il est entendu que toute la période d'été est considérée comme une seule session pour les fins du présent article.
- 11.4 Le salarié qui a acquis le statut de salarié à temps plein le conserve tant et aussi longtemps qu'il demeure à l'emploi de la Coop.
- 11.5 Tout salarié à temps partiel qui travaille pendant seize (16) semaines consécutives un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine sera embauché par la suite comme salarié à temps plein par la Coop (exception faite des cas de remplacement prévu à la présente convention).
- 11.6 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée aux salariés concernés afin de remplir convenablement les fonctions qui leur sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail ne doit pas être une cause de mise à pied pour le personnel en place. Si un recyclage extérieur est jugé nécessaire par la Coop, celle-ci doit défrayer tous les frais encourus.

CHAPITRE XII

Horaires de travail

- 12.1 Les salariés doivent accomplir leur travail selon la programmation établie.
- 12.2 Cependant, les employés à temps partiel ont la responsabilité, en cas d'incapacité, de se faire remplacer par un autre temps partiel.
- 12.3 Pour les employés à temps plein, la semaine régulière de travail est fixée à trente-deux heures et demie (32.5). La présente disposition doit être interprétée comme étant une garantie d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires.
- 12.4 Une période d'une (1) heure est accordée pour les employés à temps plein pour le dîner dont une demi-heure est payée. Il est entendu qu'il n'y a pas de période de repos accordée aux salariés l'avant-midi et l'après-midi.
- 12.5 Un salarié à temps plein peut modifier, pour son cas, cet horaire de travail s'il justifie ce changement et ce lors d'une entente entre la Coop et le salarié concerné avec son représentant syndical.
- 12.6 Les employés à temps partiel donnent leurs disponibilités au début de chaque session. La Coop établit alors une programmation de travail qui sera en vigueur pour la session en cours. Cette programmation sera affichée dans les quinze (15) jours suivant son établissement.
- 12.7 Le partage des heures de travail des salariés à temps partiel sera réparti en rotation tout en tenant compte de leurs disponibilités.

CHAPITRE XIII

Temps supplémentaire

- 13.1 Le temps supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.
- 13.2 Le salarié à temps partiel sera rémunéré au taux de temps et demie pour toutes les heures de travail fournies en plus de trente-cinq (35) heures de travail par semaine.
- 13.3 Pour les salariés à temps plein, tout travail supplémentaire sera payé au taux de temps et demie (1.5) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures et demie sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demie (1 1/2). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- 13.4 Un salarié à temps plein requis de travailler le samedi ou le dimanche sera rémunéré au taux de temps et demie (1 1/2) sauf lorsque le samedi ou le dimanche fait partie de son horaire normal de travail.
- 13.5 Le temps supplémentaire est volontaire.
- 13.6 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité sera accordée aux salariés à temps plein par ordre d'ancienneté, pourvu qu'il puisse effectuer la tâche requise.
- 13.7 Malgré l'article 13.5, si aucun employé ne veut effectuer de travail supplémentaire, la Coop pourra obliger à entrer au travail le nombre d'employés nécessaires. La sélection se fera en commençant par les employés ayant le moins d'ancienneté.
- 13.8 Toute période de travail supplémentaire de moins de trente (30) minutes est considérée comme étant une période de trente (30) minutes et toute période de plus de trente (30) minutes et de moins d'une (1) heure est considérée comme une période d'une (1) heure.

- 13.9 Sans nuire au bon fonctionnement de la Coop, tout salarié qui travaille en 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 à la fin de trois (3) heures supplémentaires.
- 13.10 Le salarié peut convertir en congé payé, le montant d'argent auquel il a droit pour du travail supplémentaire. Ce(s) congé(s) sera(ont) pris lorsque le salarié en fera la demande après entente avec le supérieur immédiat.
- 13.11 Toute heure de travail rémunérée en temps supplémentaire devra être approuvée par la Coop.

CHAPITRE XIV

Santé et sécurité

- 14.1 La Coop doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 14.2 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique, afin qu'il puisse exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires, et cela sans perte de bénéfice et de salaire.
- 14.3 Tout examen médical, exigé par la Coop, s'effectue chez un médecin du choix de celle-ci. Advenant le cas où les examens tombent sur les heures normales de travail du salarié, cela n'entraînera pas de pertes de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de la Coop.
- 14.4 Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie dû au travail.
- 14.5 Lors d'enquête, tout délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le Syndicat.
- 14.6 La Coop remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes sur la santé et la sécurité au travail, aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 14.7 La Coop s'engage à éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail identifiées par la CSST.
- 14.8 Un salarié qui subit un accident de travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence du travail le jour de l'événement.

CHAPITRE XV

Griefs et arbitrages

- 15.1 Le grief comprend toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés ou le Syndicat.
- 15.2 En vue de régler tout grief de façon équitable et dans les meilleurs délais, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.
- 15.3 Le salarié qui veut loger un grief le soumet par écrit, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, à son supérieur immédiat, dans les trente (30) jours de calendrier suivant les événements qui ont lésé l'employé ou de sa connaissance des dits événements.
- 15.4 Malgré l'article 15.3, le Syndicat peut cependant loger tout grief directement auprès de la Coop ou de son représentant.
- 15.5 Le dépôt du grief, suivant l'article 15.3, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 15.6 Le grief peut être amendé en tout temps cinq (5) jours avant l'audition du grief en arbitrage en autant que l'amendement n'en change pas la nature.
- 15.7 Dans le cas de tout grief portant sur une mesure disciplinaire, la preuve incombe à la Coop.
- 15.8 Pour toute matière ayant trait ou pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire ou à un grief, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation d'une rencontre chez un représentant de la Coop.
- 15.9 Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du représentant de la Coop ou à défaut de réponse dans les délais prévus, le grief peut être

référé à l'arbitrage.

- 15.10 Les parties peuvent, par entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus aux paragraphes précédents.
- 15.11 Dans les vingt-cinq (25) jours de la décision de la Coop ou de son représentant ou à défaut de décision dans les vingt-cinq (25) jours de l'expiration du délai prévu à l'article 15.3 pour rendre une décision, le Syndicat peut soumettre un grief à l'arbitrage par un avis écrit envoyé à la Coop.
- 15.12 C'est la procédure régulière qui s'applique mais le Syndicat et la Coop, d'un commun accord, pourront choisir de procéder selon la procédure sommaire auquel cas, c'est la procédure ci-après décrite aux articles 13 - 14 - 15 - 16 qui s'applique.
- 15.13 Sauf entente entre les parties, l'audition d'un grief soumis à la procédure sommaire ne peut dépasser une journée. Seules les notes déposées en cours d'audition par l'une et l'autre parties sont admissibles.
- 15.14 A moins d'entente entre les parties, l'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ. Dans ce cas, il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre partie, motiver par écrit sa décision sur l'objection préliminaire.
- 15.15 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir ou de sa nomination par le ministre et il doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.
- Sa décision n'est toutefois pas invalidée si ce délai n'est pas respecté.
- 15.16 Le décision de l'arbitre ne vaut que pour le cas qui lui est soumis.
- 15.17 Une fois nommé, l'arbitre convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable.
- 15.18 L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail en ce qui

concerne l'arbitrage de griefs.

- 15.19 Le salarié qui n'est plus au service de la Coop conserve son droit de grief et d'arbitrage conformément au présent chapitre s'il n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention collective.
- 15.20 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties à cette convention.
- 15.21 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quelque disposition de cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, modifier ou d'annuler les mesures disciplinaires imposées par la Coop.
- 15.22 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 15.23 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 15.24 Un représentant du Syndicat, le ou les plaignants et les témoins à un arbitrage ou un grief sont libérés, sans perte de salaire, pour les fins de l'arbitrage ou du grief. Et cela, seulement pour la durée requise par leurs témoignages.
- 15.25 Dans le cas d'un grief collectif, "le ou les plaignants" dans l'article 15.24 est remplacé par "un des plaignants".

CHAPITRE XVI

Jurés et témoins

- 16.1 Un salarié régulier appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée du service comme juré.
- 16.2 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit, sur demande de la Coop, fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.
- 16.3 Dans le cas où la Coop est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service.
- 16.4 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une affaire n'impliquant pas la Coop, et où il n'est pas partie demanderesse, reçoit son salaire normal ou la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu en temps normal.

CHAPITRE XVII

Congés fériés

- 17.1 Tout salarié à temps plein, dès son embauchage et tant qu'il demeure à l'emploi de la Coop, a droit aux congés fériés et payés comme s'il était au travail dans tous les cas suivants. Dans le cas des employés à temps partiel, ils seront rémunérés à temps et demi s'ils travaillent un jour férié.
- 17.2 Liste des jours de congés fériés:
- Fête du Travail: premier lundi de septembre;
 - Action de Grâce;
 - Fête de l'Université Laval;
 - Période des fêtes:
 - 24 décembre;
 - Noël, 25 décembre;
 - 26 décembre;
 - 31 décembre;
 - Nouvel An, 1er janvier;
 - 2 janvier.
 - Vendredi Saint;
 - Lundi de Pâques;
 - Fête de Dollard;
 - Fête nationale des Québécois: 24 juin;
 - Confédération: 1er juillet.
- 17.3 Toute autre journée proclamée jour de fête par les autorités civiles s'ajoute aux jours prévus à l'article 17.2.
- 17.4 Les parties peuvent s'entendre par écrit pour déplacer un congé férié.

Ceci prévaut seulement pour les employés à temps plein.

17.5

Un salarié à temps plein qui travaille lors d'un congé férié sera rémunéré au taux de temps et demie, en plus du paiement de la fête tel que prévu à l'article 17.1.

CHAPITRE XVIII

Congés spéciaux

18.1

Tout salarié à temps plein bénéficie d'un congé sans perte de salaire pour les jours ouvrables dans les cas suivants:

- a) à l'occasion du décès du conjoint de fait ou de droit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non;
- b) à l'occasion du décès du père, de la mère et d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non;
- c) à l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non;
- d) à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, ainsi que lors du décès d'un grand parent du conjoint: un (1) jour ouvrable ou non;
- e) si un des événements cités dans ce chapitre survient à une distance de deux cent cinquante (250) Kilomètres ou plus de la résidence du salarié: un (1) jour additionnel ouvrable ou non;
- f) à l'occasion du mariage de son enfant: le jour de l'événement;
- g) à l'occasion du mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur du salarié: le jour de l'événement;
- h) à l'occasion du mariage du salarié: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non;
- i) en cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: le jour de l'événement;
- j) en cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant: le jour de

l'événement;

k) à l'occasion du déménagement du salarié: le jour de l'événement, une fois par année; période de référence: 1er mai au 30 avril;

l) la Coop se conforme aux dispositions des lois applicables quant au temps accordé aux employés pour exercer leur droit de vote à une élection;

m) dans le cas de tempête, les employés seront rémunérés s'ils sont incapables de se rendre au travail. Le fonctionnement du(les) circuit(s) du transport en commun desservant le salarié servira de référence.

18.2

Sur demande de la Coop, le salarié devra fournir les pièces justificatives.

CHAPITRE XIX

Congés de maladies

- 19.1 Les salariés à temps plein assujettis à cette convention ont droit à six (6) jours de congés de maladie par année. Ceux-ci sont non cumulatifs mais monnayables. L'année de référence est du 1er mai au 30 avril.
- 19.2 Si un salarié n'utilise pas le maximum de ses jours de maladie accumulés au trente (30) avril de chaque année, la portion non-utilisée de ses jours de maladie lui sera payée à la période de paie la plus proche du trente (30) mai de l'année en cours.
- 19.3 A son départ, le salarié se fera payer tous ses congés de maladie, au taux horaire en vigueur au moment de son départ, à son crédit au prorata du temps travaillé depuis le 1er mai.
- 19.4 Le salarié à temps plein doit informer la Coop de sa maladie, le plus tôt possible. A moins de force majeure, il doit fournir sur demande de la Coop un certificat médical motivant son absence, si cette absence s'étend sur une période de plus de trois (3) jours ouvrables.
- 19.5 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, la Coop convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou à une fonction équivalente.
- 19.6 Une absence pour grossesse ne sera pas considérée comme une absence applicable aux jours de maladie.

CHAPITRE XX

Droits parentaux

- 20.1 Dans le présent article, on entend par:
- a) "Certificat médical": Un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec.
 - b) "Congé de maternité": Une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par le présent article.
 - c) "Naissance": La fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.
- 20.2 Le présent article s'applique à toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation. Il ne peut conférer à une salariée plus de droit que si elle était demeurée au travail.
- 20.3 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines consécutives, sans salaire. La répartition du congé, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 20.4 La salariée en congé de maternité a droit de recevoir, pour les deux premières semaines et la dix-huitième semaine de son congé, une indemnité.
- 20.5 Cette indemnité est égale en pourcentage de son salaire hebdomadaire au pourcentage de celui-ci que représente la prestation d'assurance-chômage reçue.
- 20.6 Pour la salariée à temps partiel, cette indemnité est calculée sur la base du salaire moyen gagné lors des quinze (15) dernières semaines travaillées.
- 20.7 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement

avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé sans salaire n'excédant pas cinq (5) semaines.

- 20.8 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement, et ce, malgré l'article 20.3.
- 20.9 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à la Coop un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 20.10 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 20.11 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalent à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 20.12 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la Coop un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- 20.13 La Coop peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 20.14 La salariée qui est en congé de maternité accumule son ancienneté et son expérience. Sous réserve des dispositions du présent chapitre, elle continue de bénéficier de tous les droits et avantages que lui confère sa convention collective à l'exception des jours fériés et des congés

sociaux et spéciaux.

- 20.15 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste ou un poste qu'elle aurait obtenue, à sa demande, pendant son congé.
- 20.16 Lorsqu'il y a danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé sans salaire pour la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- 20.17 Le cas échéant, ce congé cesse à compter du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. A compter de ce moment débute le congé de maternité.
- 20.18 Pendant le congé sans salaire prévu à l'article 20.16, la salariée peut se prévaloir des jours de congé de maladie à son crédit.
- 20.19 Sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant, à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. La salariée ainsi affectée à d'autres tâches conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- 20.20 Le conjoint, salarié à temps plein, dont la conjointe accouche, a droit à un congé sans perte de salaire de trois (3) jours ouvrables. Ce congé peut être continu ou discontinu.
- 20.21 Le salarié ou la salariée à temps plein qui adopte légalement un enfant a également droit au congé prévu à l'article 20.20.
- 20.22 La salariée a droit de prolonger son congé de maternité ou d'adoption par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an. Le congé sans solde s'applique également au salarié masculin. Dans tous les cas, le congé est partageable entre deux conjoints.
- 20.23 Dans tous les cas, le ou la salarié(e) conserve et accumule son ancienneté et son expérience. Au retour du congé, le ou la salarié(e)

reprend son poste ou un poste qu'elle ou qu'il aurait obtenu, à sa demande, pendant son congé.

20.24

Pour les fins de ce chapitre, une salariée est réputée être à l'emploi de la Coop durant une grève ou un lock-out.

CHAPITRE XXI

Vacances annuelles

- 21.1 La Coop convient d'accorder aux salariés à temps plein des vacances payées selon les critères suivants (les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant):
- moins de 12 mois d'ancienneté à la Coop: une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire (maximum dix (10) jours).
 - un (1) an d'ancienneté à la Coop: deux (2) semaines.
 - trois (3) ans d'ancienneté à la Coop: trois (3) semaines.
 - cinq (5) ans d'ancienneté à la Coop: quatre (4) semaines.
- 21.2 Pour les salariés à temps plein, les vacances sont payables selon le plus avantageux des deux cas, soit:
- deux (2) semaines ou 4% du salaire.
 - trois (3) semaines ou 6% du salaire.
 - quatre (4) semaines ou 8% du salaire.
- 21.3 Pour les salariés à temps partiel, les vacances seront payées en argent et calculées selon les pourcentages qui suivent du total du salaire brut annuel (les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant):
- moins de trois (3) ans d'ancienneté à la Coop: 4%.
 - trois (3) ans ou plus d'ancienneté à la Coop: 5%.
- 21.4 Pour les nouveaux salariés, le calcul des vacances doit inclure la période de probation, soit à partir de la dernière date d'embauche.
- 21.5 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances en un seul chèque daté de la journée du départ pour ces dites vacances.
- 21.6 Une partie des vacances d'un salarié peuvent être reportées d'une

année à l'autre après entente entre les parties.

- 21.7 Un salarié qui quitte son emploi reçoit une indemnité égale au crédit accumulé et non-utilisé de vacances à la date de son départ. Ce paiement est effectué avant son départ.
- 21.8 Les vacances des salariés ne seront pas affectées par des absences de maladie, d'accident, congé de maternité de moins de six (6) mois.
- 21.9 La Coop convient d'accorder au salarié absent pour cause de maladie, accident, congé de maternité pour une période de plus de six (6) mois, mais moins de douze (12) mois, la durée et l'indemnité de vacances prévues à l'article 21.1, au prorata du temps de travail effectué pendant la période de référence.
- 21.10 La période de prise de vacances sera du 1er octobre au 15 août, à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie et alors, il devra prendre entente avec son supérieur immédiat.

CHAPITRE XXII

Congé sans solde

22.1 Le salarié obtient, après entente avec la Coop, un congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines incluant les vacances annuelles.

22.2 Le salarié doit en faire la demande, par écrit, à la Coop avec copie au Syndicat en expliquant les raisons et la durée du congé désiré. Une telle demande doit être présentée à la Coop au moins un (1) mois avant le congé désiré.

CHAPITRE XXIII

Politique des caisses

- 23.1 La Coop s'engage à donner à chaque salarié préposé à la caisse un entraînement adéquat pour le bon fonctionnement de son emploi.
- 23.2 Aucun chèque ne peut être accepté par le salarié s'il n'est pas autorisé selon la politique de la Coop étudiante Laval et s'il n'est pas sous la responsabilité de la Coop.
- 23.3 Le caissier n'est pas responsable des billets falsifiés ou des chèques acceptés selon la politique de la Coop étudiante Laval.
- 23.4 Le caissier à la fin de la journée ou de son heure de travail compte son argent accumulé dans la caisse et prépare le dépôt pour ensuite balancer son fonds de caisse. Le caissier n'a pas à combler les débalancements de surplus ou de manque d'argent après avoir compté son fonds de caisse à la fin de la journée ou de son chiffre sauf en cas de fraude ou de négligence grossière de sa part. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Coop.
- 23.5 A la fin de la journée ou de son chiffre, le caissier compte son fonds de caisse et le remet dans le coffre attitré à cet effet. De plus, le caissier doit aussi y déposer son dépôt y compris le bordereau de dépôt.

CHAPITRE XXIV

Généralités

- 24.1 La Coop ne peut obliger aucun employé compris dans l'unité de négociation à porter quelqu'uniforme que ce soit. Les vestons disponibles à la Coop peuvent servir aux employés selon leur bon vouloir.
- 24.2 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature, la Coop et le Syndicat se rencontreront afin de changer le régime d'assurance-groupe s'il y a lieu pour un système plus avantageux et le proposer aux employés et à la Coop pour approbation. La Coop paiera la moitié de la prime, tandis que le salarié paiera l'autre moitié.
- 24.3 La Coop s'engage à vendre à tous les employés toute marchandise à un prix équivalent au prix coûtant plus dix pour cent (10%) ou moindre.
- 24.4 La Coop s'engage à prendre et à maintenir une police d'assurance responsabilité civile couvrant tous les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice de ses fonctions à moins de faute lourde de l'employé.
- 24.5 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence et celle d'un témoin de son choix.

CHAPITRE XXV

Salaire

- 25.1 Les montants inscrits sur le bordereau de paie représentent les revenus et les déductions effectuées pour deux semaines de travail.
- 25.2 La semaine de travail débute le mercredi et se termine le mardi.
- 25.3 Les chèques de paie ainsi que leur bordereau sont remis aux employés sous enveloppes scellées à toutes les deux semaines; soit, normalement, le jeudi avant-midi.
- 25.4 Si le jeudi est un jour férié et chômé, ce jour sera le mercredi.
- 25.5 Le bordereau de paie comporte les indications suivantes:
- nom et prénom du salarié;
 - période de paie;
 - le taux horaire régulier;
 - les heures régulières travaillées;
 - les heures supplémentaires;
 - le revenu brut;
 - les déductions effectuées;
 - le revenu net.
- 25.6 La Coop effectue toute autre retenue à la source demandée par écrit par un salarié.

CHAPITRE XXVI

Durée

- 26.1 La présente convention entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 décembre 1986.
- 26.2 Malgré l'article 26.1, les taux horaires (salaires) s'appliquent à partir du 1er janvier 1985.
- 26.3 La présente convention demeure cependant en vigueur pendant la période de négociation en vue de son renouvellement, et ce, jusque'à ce que le droit de grève ou de lock-out ait été exercé.
- 26.4 En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Foy ce 28 ième jour de février 1985.

Syndicat des travailleur(euse)s
de la Coop Etudiante Laval

Jean-Pierre Lord
Lucienne Beaupré
Christine Rivest
François Lemay
Chantal Gauthier
Denise Beaupré

Coop Etudiante Laval

Audrey Piquet
M. Desjardins
Baldine

ANNEXE A

Disposition transitoire: salaire

A-1 La Coop fera le paiement dans les sept (7) jours de la signature de la convention, d'une somme forfaitaire de trois cents (300\$) aux personnes suivantes:

- Mme Denise Beupré
- Mme Gaétane Beupré
- Mme Ghislaine Beupré

A-2 Salaire de base au 1er janvier 1985

Mme Denise Beupré	9.28\$/heure
Salarié à temps plein	7.69\$/heure
Salarié à temps partiel	6.00\$/heure

A-3 Salaire de base au 1er janvier 1986

Mme Denise Beupré	9.28\$/heure + augmentation
Salarié à temps plein	7.69\$/heure + augmentation
Salarié à temps partiel	6.00\$/heure + augmentation

Syndicat

Jan-Pierre Leduc
Gaétane Beupré
Justine Bédard
François Lemaire
Chantal Lanthier
Denise Beupré

Coop

André Paquet
M. D.
J. Bolduc

A-4

L'augmentation du salaire de base pour l'année 1986 est égale à l'indice d'augmentation du coût de la vie (IACV) pour l'année 1985 dans la région de Québec multiplié par le salaire de base au 1er janvier 1985. Cela s'exprime sous la forme mathématique de la façon suivante:

$$IACV_{85} = (IPC_{85} - IPC_{84}) / IPC_{84}$$

où IPC_{85} : indice des prix à la consommation pour toute l'année 85 au Canada.

IPC_{84} : indice des prix à la consommation pour toute l'année 84 au Canada.

Note:

- $IPC_{81} = 100$ (par définition)

- On peut obtenir l'IPC en communiquant avec Statistique Canada.

A-5

La Coop fera le paiement avec la paye suivant la signature de la convention, des sommes dues à ses salariés en vertu de la présente convention.

Syndicat

Jean-Pierre Loid
Lucienne Beaupré
Christine Réault
Francine Lemay
Charlotte Sauthier
Denise Beaupré

Coop

André Piquet
M. J. J.
J. Bédard

ANNEXE B

- B-1 Dans les sept (7) jours de la signature de la convention, la coop fera le paiement d'une somme forfaitaire de mille huit cents (1800\$) dollars. Cette somme sera répartie entre tout les employés au prorata des heures travaillées entre le 1er janvier et le 31 décembre 1984.
- B-2 A compter du 1er juillet 1986, le salaire de tous les employés (sauf celui de Mme Denise Beaupré) sera haussé de vingt-cinq cents (0,25\$) de l'heure.
- B-3 Dans les sept (7) jours de la signature de la convention, la coop fera le paiement d'une somme forfaitaire de trois cents (300\$) dollars à Mme Denise Beaupré, et ce malgré les dispositions transitoires de l'annexe A.
- B-4 L'article 24.3 entrera en vigueur une (1) semaine après la signature de la convention. Entre temps, l'ancien système se poursuit.
- B-5 Il est entendu que l'article B-1 s'applique à tous les salaires à l'emploi de la coop à la date de la signature des présentes.

Syndicat

Jean-Pierre Lord
Laetane Beaupré
Christine Bouché
François Jannoy
Claude Gauthier
 Denise Beaupré

Coop

André Jannoy
M. J. J.
J. Bouché



DÉPÔT

9100-9

Dépôt N°:

86 07 010

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 23055-04
Date	Signature 86-05-09	Reception 86-06-30	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de la Coopérative étudiante Laval	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Etudiante Laval Pavillon Pollack Université Laval Cité Universitaire Sainte-Foy, qc G1K 7P4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: <u>M. Gilbert Lessard</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>06 CSNB</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: Dans le cadre d'un projet pilote: stage en milieu de travail régulier, projet parrainé par l'Association pour Déficients mentaux de la Région de Québec

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Cherise Demers</i>	Date 86-07-10

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

003 (113) RECHERCHE

La structure du projet:
 Début du projet: février 1986.
 Durée: 19 semaines; 17 semaines de stage.

COPIE CONFORME / *epm*



pavillon pollack, local 0306, université laval, québec, G1K 7P4, tel. 656-1323

Sainte-Foy, le 10 avril 1986

Madame Gaétane Beaupré,
Présidente du Syndicat de Travailleurs et
Travailleuses de la Coop Etudiante Laval.

86 JUN 30 13:26
dfr

Madame,

O.B. Suite à votre lettre du 8 avril 1986 et soucieuse de respecter les ~~ententes~~ ententes passées entre la Coop Etudiante Laval et ses employé(e)s membres du syndicat, je vous sou mets l'entente suivante.

Dans le cadre d'un projet pilote: stage en milieu de travail régulier, projet parrainé par l'Association pour Déficients Mentaux de la région de Québec: dont voici la définition:

..." De par son rôle de promotion et de défense des droits, l'A.D.M.Q. veut, par des expériences pilotes, démontrer que le travail est un moyen privilégié d'intégration sociale. Un projet de cette envergure devient aussi un excellent moyen pour sensibiliser les employeurs aux capacités des jeunes adultes vivant avec un handicap intellectuel."

Les objectifs:

1. démontrer que les jeunes adultes handicapés intellectuels peuvent avec accompagnement, accomplir une tâche sur le marché régulier du travail.
2. Démontrer l'ouverture des employeurs face à la possibilité d'embaucher des jeunes adultes ayant un handicap intellectuel.

La structure du projet:

Début du projet: février 1986.

Durée: 19 semaines; 17 semaines de stage.

COPIE CONFORME / *afm*



Stagiaires: Proviendront du Pavillon Marie-Laurence ou des listes du service de l'Education aux adultes.

Nombre de stagiaires: Une (Mlle Danielle Richard)

Accompagnateur: Au nombre de un, il relève du service de l'Education aux adultes.

Stage: Quatre (4) demi-journées/semaine.

Heures: De 9:00 à 11:30.

Transport: Absorbé par les moniteurs ou en taxi ou en transport en commun.

Rôle des accompagnateurs:

- Suivre les stagiaires dans leur milieu de travail;
- Consacrer la cinquième demi-journée à faire le point sur le programme et la coordination des services;
- Poursuivre avec les jeunes un cheminement de formation socio-professionnelle complémentaire au stage de travail.

Afin de permettre à Mlle Danielle Richard de poursuivre son stage, j'aimerais que ce document serve d'entente, ainsi les articles 4.1 et 4.5 de la convention collective seraient momentanément et pour ce projet seulement mis en veilleuse.

Je remercie le Syndicat de sa collaboration et de l'intérêt qu'il porte au plus démunis de notre société.

A noter: En relation avec ce projet, la Coop Etudiante Laval s'engage à ne couper aucune heure à l'horaire des employés à temps plein et partiel.

Entente signée à Québec le Mai 1986

Représentant pour la Coop Etudiante Laval:

Représentant pour le S T C E L:

Dominique Beaupré

Claude Gauthier

Ghyslaine Beaupré