

NOM

NO

08777-5

C.A.E. 6327 NO.CONV. 87775
AFFIL. 6 NB.EMPL. 5
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 93320 20
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q23379002
DATE ENR.841127



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

DÉPÔT

08777-5

Dépôt N°: 8 4 0 9 1 1 0

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"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23379-02
Date	Signature: 84-04-26	Réception: 84-05-02	Durée: Du 83-11-28 Au 84-11-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de la Coopérative de Métabetchouan	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative des Consommateurs de Métabetchouan 12A, rue St-Antoine Métabetchouan, Qc G0W 2A0 Département de l'épicerie
<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. J.M. Ouellet	Région: 02-01 Activité: 6327 (8) Affiliation: CSN (1)

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Ancien empl: Société Coopérative Agricole de St-Séverine Q-8319-06

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-09-14

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE METABETCHOUAN
12 A, RUE ST-ANTOINE
MÉTABETCHOUAN
GOW 2A0

CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA COOPERA-
TIVE DE METABETCHOUAN (C.S.N.)
20 SUD, RUE ST-JOSEPH
ALMA
G8B 3E4

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

DU 28 NOVEMBRE 1983 AU 30 NOVEMBRE 1985.

'84 MM1-2 13:33



ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION SYNDICALE

1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention, pour tous ses salariés travaillant dans son établissement.

1.02 SALARIE

Une personne salariée au sens du Code du travail, qui travaille pour l'Employeur moyennant une rémunération. Cependant, ce mot ne comprend pas: le gérant de l'épicerie.

1.03 SALARIE REGULIER

Tout salarié dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionné à l'article 13 et dont la méthode de rémunération est un salaire hebdomadaire.

1.04 SALARIE A TEMPS PARTIEL

Tout salarié rémunéré sur une base horaire et qui travaille moins que le nombre d'heures mentionné à l'article 13 sauf dans les cas de remplacement de salariés réguliers pour vacances, maladie, accident, congé de maternité où lequel salarié peut être appelé à travailler la semaine normale de travail mentionnée à l'article 13.

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

1.05 GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

1.06 MISE A PIED

Renvoi dû à un manque de travail.

ARTICLE 2

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

- 2.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur d'exercer les fonctions suivantes, mais sans s'y limiter:
- a) De diriger et administrer ses opérations;
 - b) De limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
 - c) D'établir, appliquer ou faire appliquer les règlements concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline ainsi que le règlement visant à protéger les établissements et l'équipement;
 - d) Embaucher, congédier, muter, transférer, affecter, promouvoir, suspendre, discipliner, mettre à pied les salariés.
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer les fonctions ci-haut énumérées de façon compatible avec les dispositions de cette convention.
- 2.03 Cependant, les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher un salarié ou des salariés de faire un grief s'ils se croient lésés par l'application de l'un ou l'autre des droits mentionnés à l'article 2.01. Cependant, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 3

MESURES DISCIPLINAIRES

- 3.01 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.
- 3.02 Sauf dans le cas d'une offense grave telle que le vol, dommage délibéré à la propriété, 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. Après six (6) mois, si l'offense n'a pas été répétée, elle est retirée du dossier du salarié.
- 3.03 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.
- 3.04 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 total ou partiel ou aucun selon le cas du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.

ARTICLE 4

REPRESENTANT SYNDICAL

- 4.01 Le Syndicat peut désigner un représentant parmi les salariés et ce représentant sera reconnu comme tel par l'Employeur.
- 4.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom de son représentant.

ARTICLE 4

REPRESENTANT SYNDICAL (suite)

- 4.03 Il est entendu que le représentant du Syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il en informera son supérieur immédiat, lequel déterminera le lieu et l'heure de la rencontre, avant de s'occuper de ce ou ces griefs dans son établissement. L'Employeur ne doit pas lui refuser d'accomplir cette fonction sans raison valable et ce, sans perte de salaire.
- 4.04 L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, incluant président, vice-président, secrétaire ou tout autre représentant de la C.S.N. après avoir pris rendez-vous avec le gérant ou son représentant, il s'engage à le recevoir dans ses établissements pour fins de négociations, enquête et règlement de griefs.
- 4.05 L'Employeur reconnaît également que le Syndicat peut nommer des officiers supérieurs parmi ses salariés réguliers, lesquels pourront être aussi représentant syndical dans l'établissement qui les emploie.
- 4.06 Le représentant syndical mentionné à l'article 4 peut après avoir obtenu l'autorisation du gérant qui ne doit pas refuser sans raison valable, s'absenter de son travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Le salarié doit aviser son Employeur cinq (5) jours à l'avance et les absences ne doivent pas excéder trois (3) jours consécutifs excepté pour le Congrès de la C.S.N.

ARTICLE 5

PROCEDURE DE GRIEF OU MESENTENTES

- 5.01 C'est le désir des parties aux présentes que les griefs ou mécontentes des salariés soient réglés le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief, tant qu'il n'a pas d'abord donné au gérant l'opportunité de régler sa plainte.
- 5.02 Tout grief d'un salarié sera consigné par écrit et remis au gérant de l'épicerie par le salarié lui-même ou le représentant du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.
- Le gérant devra répondre par écrit et avoir tenu réunion avec le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivant le grief écrit du Syndicat.
- Si, après cette étape, la décision n'est pas satisfaisante, le tout sera soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, dans les quinze (15) jours qui suivent.
- 5.03 Les dimanches, les jours chômés et payés et les vacances ne seront pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou pour compléter chacune des étapes de la procédure des griefs ou pour se conformer à l'article 6. Ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 5.04 Toutes décisions auxquelles en arriveront l'Employeur et le Syndicat doivent être écrites et elles seront finales et obligatoires pour l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.
- 5.05 La prétention d'un salarié qui a été congédié injustement sera traitée comme grief, si un exposé écrit du grief est remis à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables après que le salarié a cessé de travailler pour l'Employeur. Dans ces cas, le grief sera soumis directement à l'étape du gérant et s'il n'est pas réglé à la satisfaction de l'intéressé, il pourra soumettre son grief à l'arbitrage suivant la procédure établie à l'article 6.

ARTICLE 6

ARBITRAGE

- 6.01 Quant l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elles suivent les dispositions du Code du travail du Québec.
- 6.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir passé de façon appropriée à la procédure des griefs.
- 6.03 L'arbitre n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelqu'elle soit de cette convention.
- 6.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et que la décision de l'arbitre soit donnée dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition.
- 6.05 La sentence rendue par l'arbitre liera les parties à cette convention ainsi que le ou les salariés concernés.
- 6.06 Les parties conviennent sur demande de l'arbitre, de prolonger les délais prévus pour une autre période déterminée.
- 6.07 Un grief tel que mentionné à l'article 5.05 qui est soumis à l'arbitrage peut être réglé de la façon suivante:
- a) En confirmant l'acte de l'Employeur qui a congédié le salarié;

ARTICLE 6 ARBITRAGE (suite)

- b) En réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu en tenant compte de ce qu'il a pu gagner ailleurs;
- c) Par tout autre arrangement juste et équitable.

6.08 Les séances d'arbitrage auront lieu à Métabetchouan, si possible. S'il n'y a pas entente entre les parties à ce sujet, les séances d'arbitrage auront lieu à un endroit choisi par l'arbitre désigné pour entendre les auditions.

ARTICLE 7 GREVE OU CONTRE-GREVE

7.01 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève de la part des salariés, ni contre-grève, ni lock-out de la part de l'Employeur, ni ralentissement concerté de travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

- 8.01 a) L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur.
- b) Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de cent quatre-vingt (180) jours de travail consécutifs ou neuf cent dix (910) heures travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Après avoir complété sa période d'essai, son ancienneté rétroagit

ARTICLE 8

ANCIENNETE (suite)

- b) selon les dispositions prévues à l'alinéa 8.03e. Si l'Employeur le remercie de ses services avant d'avoir complété sa période d'essai, le salarié n'a pas droit de recours en vertu de la procédure des griefs.
- 8.02 a) Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, une liste complète de ses salariés avec les noms, adresse, occupation, salaire et ancienneté.
- b) La liste d'ancienneté est publiée en février de chaque année, après avoir été affichée pendant huit (8) jours et corrigée, s'il y a lieu; ladite liste fait partie intégrante de la convention et reconnue comme telle par les parties.
- 8.03 Sujet aux dispositions de cette convention, l'ancienneté des salariés s'appliquera aux mises à pied et aux réembauchages comme suit:
- 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 dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:
1. à l'essai;
 2. temps partiel;
 3. réguliers.
- b) Les salariés mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi disponible.

ARTICLE 8

ANCIENNETE (suite)

- c) Dans le cas de mise à pied, les préavis prévus dans la Loi (126) sur les normes de travail seront appliqués.
- d) Dans le cas de déplacement de main d'oeuvre à la suite d'une mise à pied, le salarié visé ne subira aucune baisse de salaire.
- e) Calcul de l'ancienneté: l'ancienneté de tout salarié est comptée en année, en mois en jours et en heures.

8.04

PROMOTION:

En cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi qu'il y a à faire et qui lui est attribué.

Lorsqu'un poste supérieur devient vacant, ou qu'une nouvelle fonction est créée, l'Employeur informera les salariés huit (8) jours à l'avance de cette vacance à combler ou de la nouvelle fonction à remplir.

Lors de l'affichage des postes, l'Employeur doit faire parvenir copie de l'affichage au Syndicat en y inscrivant le salaire relié. L'Employeur n'est pas tenu à faire connaître le salaire sur l'affichage.

Un salarié qui est transféré à la demande de l'Employeur à une tâche dont le taux de salaire est inférieur, conserve son taux actuel.

Un salarié qui est transféré à la demande de l'Employeur à une tâche dont le taux de salaire est supérieur, obtient le taux correspondant à la tâche pourvu que le temps à cette nouvelle tâche représente trois (3) jours ou plus dans cette semaine. Il est alors payé pour toute la semaine au nouveau taux.

ARTICLE 8 ANCIENNETE (suite)

8.05 PROMOTION EN DEHORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION:

Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité accumuleront leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) jours seulement.

8.06 Un salarié à temps partiel ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié régulier.

ARTICLE 9 PERTE D'ANCIENNETE

9.01 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence;
2. Il est congédié pour cause;
3. Il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours sans avertissement à son Employeur, sauf s'il peut fournir une raison valable;
4. Le salarié refuse ou néglige de reprendre son travail dans le cas de mise à pied dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent la réception d'un avis de retour au travail de l'Employeur par "lettre recommandée";
5. Il a été mis à pied pendant une période de douze (12) mois consécutifs;
6. Il est absent pour accident ou maladie pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois, sauf en cas d'accident de travail ou de maladie industrielle.

ARTICLE 9

PERTE D'ANCIENNETE (suite)

9.02 Les salariés doivent avertir promptement l'Employeur de tout changement d'adresse. Si un salarié néglige d'avertir, l'Employeur ne sera pas responsable de ce qu'un avis n'a pas été reçu par ce salarié.

9.03 CONGE SANS SOLDE:

Après deux (2) ans d'ancienneté, l'Employeur doit accorder un congé d'absence sans solde à tout salarié qui en fera la demande et ceci pour des raisons légitimes et personnelles, excepté si tel salarié veut s'absenter pour accepter un poste qui concurrence directement l'Employeur. Toutefois, le congé ne doit pas excéder six (6) mois et un tel congé ne pourra être accordé qu'une seule fois pendant toute la durée de la convention. Cependant, l'Employeur peut refuser tel congé durant la période du 1er mai au 30 septembre, s'il ne peut remplacer adéquatement le requérant.

ARTICLE 10

CONGES SOCIAUX

10.01 L'Employeur accordera des congés d'absence sans perte de salaire pour le salarié concerné dans les cas suivants et pour le nombre de jours indiqués:

- a) Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: cinq (5) jours;
- b) Décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur: trois (3) jours y compris la journée des funérailles.
- c) Décès du grand-père, de la grand-mère du salarié ou du conjoint: une (1) journée;
- d) Naissance ou baptême ou adoption légale d'un enfant: une (1) journée;

ARTICLE 10

CONGES SOCIAUX (suite)

- e) En cas d'hospitalisation d'un enfant ou du conjoint du salarié et à la sortie de l'hôpital: une (1) journée;
- f) En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant: une (1) journée.

- 10.02 Si l'un ou l'autre des événements précités survient dans un rayon de plus de 120 kilomètres (75 milles): une journée additionnelle sera accordée au salarié concerné.
- 10.03 L'Employeur accorde un permis d'absence sans perte de salaire dans les cas précédents et pour le nombre de jours indiqués si l'événement coïncide avec un ou des jours ouvrables et programmés pour le salarié concerné.

ARTICLE 11

SALAIRES

- 11.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pendant la durée de la convention, la liste de salaire apparaissant à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 11.02 Tout salarié dont les heures régulières de travail se situent entre 21 heures 00 et 08 heures 00 recevra une prime de \$0,50 de l'heure.

ARTICLE 12

PAIE HEBDOMADAIRE

- 12.01 Les salaires seront payés chaque semaine au plus tard le jeudi soir en monnaie canadienne et les détails suivants devront apparaître soit sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:
 - a) Nom et prénom du salarié;
 - b) Période de paie;
 - c) Nombre d'heures d'ouvrage;
 - d) Salaire brut;
 - e) Déductions;
 - f) Salaire net.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01

a) EPICERIE:

La semaine normale de travail pour les salariés de ce département est de quarante heures (40) réparties comme suit:

LUNDI:	13 h 00	A	17 h 30;
MARDI & MERCREDI:	8 h 30	A	17 h 30;
JEUDI & VENDREDI:	8 h 30	A	21 h 00;
SAMEDI:	8 h 30	A	17 h 00.

- Les salariés sont cédulés un (1) soir par semaine et à l'occasion après entente deux (2) soirs.
- Les congés hebdomadaires sont programmés après entente entre les parties.

- b) La période de repas pour tous les salariés est d'une (1) heure pour le repas du midi et d'une heure pour le repas du soir, lorsque le salarié est obligé de travailler le soir. La période de repas n'est pas rémunérée.
- c) Le Syndicat consent à une réorganisation des heures d'ouverture si l'Employeur en fait la demande.
- d) Tous les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes à être prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail. Un seul salarié pourra à la fois bénéficier de ces quinze (15) minutes.

13.02

- a) Tout travail autorisé et accompli par les salariés au-delà des heures quotidiennes et hebdomadaires mentionnées à l'article 13.01 est considéré comme surtemps et rémunéré au taux et demi du taux horaire du salarié sauf pour le lundi matin entre 8 heures 30 et 13 heures.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL (suite)

- b) De plus, si cela tombe un dimanche ou un jour de fête chômée, il sera payé au taux double.
- c) Le surtemps est offert aux salariés par ordre d'ancienneté.

13.03

Un salarié qui est rappelé pour travailler, dépanner ou réparer en dehors des heures régulières de travail, recevra un minimum de trois (3) heures en surtemps au taux du salaire et demi du salaire régulier.

ARTICLE 14

FETES CHOMEES ET PAYEES

14.01

L'Employeur convient d'accorder à ses salariés les fêtes chômées et payées suivantes, sans perte de salaire:

1er janvier;
le 2 janvier;
le lendemain du jour de Pâques;
le 1er mai, fête des travailleurs;
le 24 juin ou le 25 juin si le 24 tombe un dimanche;
le 1er juillet, ou le 2 juillet si le 1er tombe un dimanche;
le premier lundi de septembre;
le deuxième lundi d'octobre;
le 25 décembre;
le 26 décembre.

14.02

Si un des congés ci-haut mentionnés 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.

14.03

Le salarié régulier concerné ne subira aucune perte de salaire dû au fait que l'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe durant la semaine.

ARTICLE 14 FETES CHOMEES ET PAYEES (suite)

- 14.04 Si quelques-uns des congés mentionnés à l'article 14.01 tombent un samedi et/ou un dimanche, ils seront remplacés automatiquement le lendemain.
- 14.05 Un salarié étant obligé par l'Employeur de travailler pendant un de ces jours de congé sera rémunéré au taux double de son taux de salaire régulier.

ARTICLE 15 VACANCES PAYEES

- 15.01 Les salariés qui n'ont pas un (1) an de service continu pour l'Employeur au premier mars de chaque année, auront droit à une (1) journée de vacances par mois de calendrier de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, à raison de 4 % du salaire brut.
- 15.02 a) Les salariés réguliers qui ont un (1) an ou plus de service continu pour l'Employeur au premier mars de chaque année, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- b) Les salariés réguliers qui ont quatre (4) ans ou plus de service continu pour l'Employeur au premier mars de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- c) Les salariés réguliers qui ont huit (8) ans ou plus de service continu pour l'Employeur au premier mars de chaque année, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- 15.03 Le temps de service continu pour établir les vacances auxquelles un salarié a droit, sera calculé à partir de la date de son embauchage.

ARTICLE 15 VACANCES PAYEES (suite)

- 15.04 Les deux (2) premières semaines de vacances seront prises consécutivement entre le 1er mai et le 30 octobre et le nombre de salariés en vacances en même temps sera déterminé par l'Employeur qui prendra en considération l'ancienneté des salariés.
- 15.05 La paie qui est due à chaque salarié lui sera versée à la dernière semaine de paie qui précède le commencement de sa période de vacances, s'il le désire.
- 15.06 Les troisième et quatrième semaines de vacances sont prises après entente avec l'Employeur.
- Si un salarié régulier prend une (1) semaine ou plus de vacances entre le 1er novembre et le 30 avril, il bénéficiera d'une (1) journée additionnelle pour chacune des semaines qu'il aura prises.
- 15.07 En cas de départ ou de congédiement au cours d'une année de service non complétée, tout salarié doit recevoir une allocation calculée à raison de 4 %, 6 % ou 8 % selon ce que le salarié a droit.
- 15.08 Quand un jour chômé énuméré à l'article 14.01 de la présente convention tombe durant la semaine de vacances payées d'un salarié, ce dernier a droit à une journée additionnelle de vacances ou à une journée de salaire en plus, après entente entre les parties.

ARTICLE 16 CONGES DE MALADIE

- 16.01 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention, six (6) jours de congés pour maladie, non-accumulables par année civile.

ARTICLE 16

CONGES DE MALADIE

16.02 Le salaire du salarié absent pour maladie lui est payé au taux régulier, jusqu'à un maximum de six (6) jours, par année civile.

16.03 Le plan d'assurance-groupe et le fonds de pension seront au choix du salarié et ratifiés par l'Employeur et sont payés dans une proportion de 50 % par l'Employeur et 50 % par le salarié.

Dans l'éventualité où le Syndicat désire mettre sur pied un plan d'assurance-dentaire, il devra le soumettre à l'Employeur pour approbation. S'il y a entente, les primes seront défrayées à part égale entre les parties, soit 50 % par chacune.

ARTICLE 17

SECURITE SYNDICALE

17.01 Tout salarié ancien et nouveau doit au condition du maintien de son emploi être membre du Syndicat.

17.02 Si un salarié régulier, ancien ou nouveau, néglige de devenir membre du Syndicat, le Syndicat pourra exiger le renvoi dans les trente (30) jours suivants.

17.03 L'Employeur devra prélever à chaque semaine sur la paie du salarié, une partie de la contribution syndicale sur autorisation écrite du salarié. Cette partie ainsi prélevée formant chaque mois un montant égal à la contribution syndicale qui aura été décidée par le Syndicat. Ces montants ainsi perçus par l'Employeur, seront remis une fois par mois au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours du mois qui suivent le prélèvement, accompagnés d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.), 20 sud, rue St-Joseph, Alma.

ARTICLE 17

SECURITE SYNDICALE (suite)

Toute retenue syndicale non prélevée selon les normes du présent article devient la responsabilité de l'Employeur c'est-à-dire que les prélèvements non-effectués sont absorbés par ce dernier.

L'Employeur s'engage à indiquer sur les formules T4 et TP4 les cotisations syndicales versées par ses salariés.

17.04

Tout salarié ancien ou nouveau doit, comme condition d'emploi, payer une cotisation syndicale ou l'équivalent.

ARTICLE 18

DISPOSITIONS DIVERSES

18.01

CHANGEMENT TECHNIQUE OU TECHNOLOGIQUE:

- a) Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ou d'une modification dans les procédés et lieux de travail des salariés, l'Employeur mettra tout en oeuvre pour faire bénéficier ses salariés de cours de perfectionnement pouvant permettre une meilleure adaptation aux changements techniques ou technologiques pouvant se produire.
- b) L'Employeur informera le Syndicat avant l'application d'un changement technique ou technologique.

18.02

NOUVELLES FONCTIONS:

- a) Dans le cas de fonction qui n'existe pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches et les salaires seront établis et évalués par l'Employeur et le Syndicat et ce, en relation avec les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention collective.

ARTICLE 18

DISPOSITIONS DIVERSES (suite)

- b) L'Employeur informera le Syndicat, par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles fonctions.
- c) En cas de désaccord, l'arbitre fixe le contenu de la tâche et le salaire.

ARTICLE 19

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 19.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 19.02 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé au travail.
- 19.03
 - a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'exposera à un danger pour sa santé et sécurité ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger à moins que le refus d'exécuter ce travail mette en péril immédiat la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.
 - b) Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger. S'il y a mésentente entre le supérieur et le salarié, le litige est soumis au comité paritaire de santé et sécurité. S'il ne peut avoir entente à ce niveau, on fera appel à un inspecteur de l'organisme de la sécurité et santé au travail.

ARTICLE 19

SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (suite)

- 19.04 L'Employeur peut exiger que le salarié qui exerce son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- L'Employeur ne peut imposer de mesure disciplinaire à un salarié qui a exercé son droit de refus sauf s'il a été exercé de façon exagérée.
- 19.05 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins.
- 19.06 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.
- 19.07 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité-santé composé d'au plus deux (2) salariés représentant le Syndicat et d'au plus deux (2) personnes représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre un maximum d'un expert chacun, dans ce dernier cas, la partie qui s'adjoit d'un expert devra en informer l'autre et ce, avant la réunion qui se tient en dehors des heures de travail tel que stipulé à l'article 13.01.
- 19.08 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 19.09 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de la journée où il a subi l'accident.
- 19.10 De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de la sécurité et santé au travail (CSST), jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.

ARTICLE 20 CONGE DE MATERNITE

- 20.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.
- Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.
- 20.02 Durant le permis d'absence, le plan d'assurance-groupe et le régime de retraite de la salariée ne sont pas affectés sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 20.03 A son retour au travail, la salariée réintègre son poste. Si son poste n'existe plus à son retour, l'Employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 20.04 Durant son absence la salariée accumule son ancienneté.

ARTICLE 21 UNIFORMES

- 21.01 Les uniformes ou partie d'uniforme exigés par l'Employeur sont fournis par celui-ci. Dans un tel cas, les salariées devront porter l'uniforme et l'entretenir. Nonobstant ce qui précède, la pratique existante au moment de la signature de la présente convention le demeurera pour sa durée.

ARTICLE 22 DUREE

- 22.01 La présente convention prend effet à compter du 28 novembre 1983 pour se terminer le 30 novembre 1985.

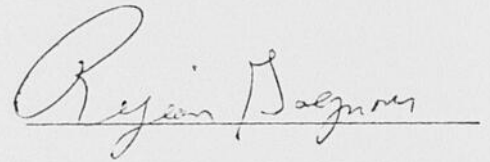
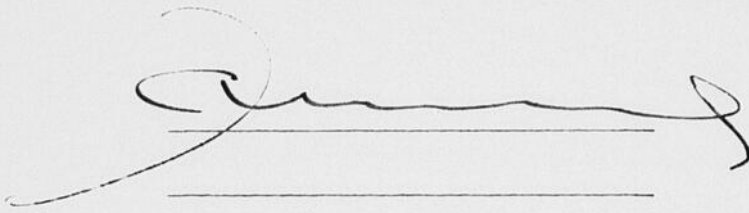
ARTICLE 22 DUREE (suite)

22.02 A son expiration, elle devient une convention intérimaire, sous réserve des droits des parties, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 26 ième jour de avril de l'année 1984, à Métabetchouan, Québec.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS
DE METABETCHOUAN

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
COOPERATIVE DE METABETCHOUAN
(C.S.N.)



1. Le 1er décembre 1984, et le 1er janvier 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 décembre 1984 étant de 5 F.

2. Le 1er janvier 1985, et le 1er février 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 janvier 1985 étant de 5 F.

3. Le 1er février 1985, et le 1er mars 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 février 1985 étant de 5 F.

4. Le 1er mars 1985, et le 1er avril 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 mars 1985 étant de 5 F.

5. Le 1er avril 1985, et le 1er mai 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 avril 1985 étant de 5 F.

6. Le 1er mai 1985, et le 1er juin 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 mai 1985 étant de 5 F.

7. Le 1er juin 1985, et le 1er juillet 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 juin 1985 étant de 5 F.

8. Le 1er juillet 1985, et le 1er août 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 juillet 1985 étant de 5 F.

9. Le 1er août 1985, et le 1er septembre 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 août 1985 étant de 5 F.

10. Le 1er septembre 1985, et le 1er octobre 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 septembre 1985 étant de 5 F.

11. Le 1er octobre 1985, et le 1er novembre 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 octobre 1985 étant de 5 F.

12. Le 1er novembre 1985, et le 1er décembre 1985, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 novembre 1985 étant de 5 F.

13. Le 1er décembre 1985, et le 1er janvier 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 décembre 1985 étant de 5 F.

14. Le 1er janvier 1986, et le 1er février 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 janvier 1986 étant de 5 F.

15. Le 1er février 1986, et le 1er mars 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 février 1986 étant de 5 F.

16. Le 1er mars 1986, et le 1er avril 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 mars 1986 étant de 5 F.

17. Le 1er avril 1986, et le 1er mai 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 avril 1986 étant de 5 F.

18. Le 1er mai 1986, et le 1er juin 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 mai 1986 étant de 5 F.

19. Le 1er juin 1986, et le 1er juillet 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 juin 1986 étant de 5 F.

20. Le 1er juillet 1986, et le 1er août 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 juillet 1986 étant de 5 F.

21. Le 1er août 1986, et le 1er septembre 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 août 1986 étant de 5 F.

22. Le 1er septembre 1986, et le 1er octobre 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 septembre 1986 étant de 5 F.

23. Le 1er octobre 1986, et le 1er novembre 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 octobre 1986 étant de 5 F.

24. Le 1er novembre 1986, et le 1er décembre 1986, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 novembre 1986 étant de 5 F.

25. Le 1er décembre 1986, et le 1er janvier 1987, les ventes ont été enregistrées à 1 500 000 F, la balance stable au 31 décembre 1986 étant de 5 F.

A N N E X E " A "

Le 30 novembre 1984, le chiffre de vente réel pour les douze (12) mois passés (1er décembre 1983 au 30 novembre 1984) sera calculé et la formule suivante s'appliquera pour l'élaboration des salaires:

1) La masse salariale 1983 représente 10 % du chiffre de vente
(138 500 \$: 10 % X 1 385 000 \$)

2) La masse salariale 1984-1985 sera ainsi calculée:

a) Si le chiffre de vente (1er décembre 1983 au 30 novembre 1984) est égal ou inférieur à 1 385 000 \$ (vente 1983) le salaire identifié à l'annexe " B " demeure le même.

b) Si le chiffre de vente (1er décembre 1983 au 30 novembre 1984) est supérieur à 1 385 000 \$ (vente 1982-1983) le salaire tel qu'indiqué à l'annexe " B " sera augmenté jusqu'à concurrence de 14 % soit:

1. En montant forfaitaire tel qu'indiqué à l'annexe " B ";

2. Le salaire sera donc majoré jusqu'à concurrence de 14 % tel qu'indiqué à l'annexe " B ";

3. Le 1er décembre 1984, si les ventes ont été supérieures à 1 578 900 \$, le salaire établi en 2. sera majoré jusqu'à concurrence de 5 %.

A N N E X E " B "

NOM	SALAIRE AU 1 ^{er} DECEMBRE 1983	SI VENTE DE 1 578 900\$ MONTANT FORFAITAIRE MAXIMUM VERSE AU 1 ^{er} DECEMBRE 1984	SI 2 ATTEINT SALAIRE DE BASE MAXIMUM AU 1 ^{er} DECEMBRE 1984	SI VENTE: 1 657 845\$ SALAIRE MAXIMUM AU 1 ^{er} DECEMBRE 1984 (3 majoré de 5 %)
TREMBLAY Rémi	18 519 \$	2 593 \$	21 112 \$	22 168 \$
SIMARD Robert	19 212 \$	2 690 \$	21 906 \$	22 997 \$
GAGNON Réjean	19 021 \$	2 663 \$	21 684 \$	22 768 \$
TREMBLAY Gérald	17 824 \$	2 496 \$	20 320 \$	21 336 \$
POTVIN Jocelyne	16 548 \$	2 317 \$	18 865 \$	19 808 \$

NOTE:

①

Le montant forfaitaire en 2, les salaires en 3 et 4 sont fonction du chiffre de vente et varieront selon ce dernier.

②

La colonne 4 s'applique que si le chiffre de vente est supérieur à 1 578 900 \$.
Le salaire établi en 3 sera majoré jusqu'à un maximum de 5 % en fonction du chiffre de vente.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE METABETCHOUAN

D'UNE PART

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA COOPERATIVE DE METABETCHOUAN - C.S.N.

D'AUTRE PART

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

L'employeur ne confiera de contrat ou sous-contrat qui auront pour effet d'entraîner des mises à pied aux salariés réguliers à l'emploi de la Coopérative des Consommateurs de Métabetchouan le 28 février 1984, sauf pour le service de livraison. La présente lettre d'entente est en vigueur à compter de sa signature pour une durée de deux (2) ans se terminant le 30 novembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 26 ième jour de avril de l'année 1984, à Métabetchouan, Québec.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS
DE METABETCHOUAN



SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
COOPERATIVE DE METABETCHOUAN
(C.S.N.)

