



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

033209

54-08-23

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 7 9

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

03320-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22539-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-29	85-06-05		84-08-24	86-08-23	100

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 503 CTC FTQ</b> 268, Marie de l'incarnation Québec, Qué. G1N 3G4 Att.: <u>M. Aurèle Audet</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <i>René Lepage</i> <b>LA COOPÉRATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI</b> 333, boul. René Lepage est Rimouski, Qué. G5L 1P2 <i>Patrice Pélletier</i> <i>773-1977</i> <i>Dir. gén. Coste</i> <i>Associé</i> <i>Stanley</i> <i>Yvon Haché</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>01407</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: *Thierry Demers*  
 Date: 85-06-06

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

ORIGINAL

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

'85 JUN -5 14:19

B.C.G.T.  
OFFREC  
8.5

ENTRE:

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI

333, Boulevard René Lepage Est  
RIMOUSKI (Qué)  
G5L 1P2

(Ci-après appelée: LA COOPERATIVE EMPLOYEUR).

d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ

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

(Ci-après appelée: L'UNION)

d'autre part.

DUREE:

24 août 1984 au 23 août 1986

DEFINITION DES TERMES

SALARIE REGULIER:

Tout salarié rémunéré par la Coopérative Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire pour trente-huit (38) heures par semaine.

SALARIE A TEMPS PARTIEL:

Un salarié à temps partiel est défini comme étant une personne qui travaille régulièrement moins de trente-huit (38) heures par semaine.

PROMOTION:

a) Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.

b) Désigne l'accession d'un poste de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier.

RETROGRADATION:

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

MISE A PIED:

(Salarié régulier):

Toute réduction d'heures de la semaine normale de travail.

(Salarié à temps partiel):

Toute réduction complète d'heures de la semaine de travail pour quatre (4) semaines consécutives.

ARTICLE I -

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

La Coopérative Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant et de l'assistant-gérant, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 14 novembre 1974.

1.02

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

1.03

Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être et étant accompli par des salariés sera négocié au préalable entre la Coopérative Employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou des salariés. A défaut d'entente entre les parties, un grief peut être logé à compter de la deuxième (2e) étape.

ARTICLE II -

DROITS DE LA DIRECTION

2.01

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

- a) De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) De déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
- c) D'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
- d) D'établir, changer ou modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- e) De choisir les produits à vendre dans les marchés, sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
- f) D'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

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

2.02

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

ARTICLE III -

SECURITE SYNDICALE

3.01

Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02

Tout salarié doit signer une carte autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire, à compter du premier chèque de paie. La Coopérative Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

- 3.03 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire, après la période de probation et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 La Coopérative Employeur remet à l'Union et aux délégués, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés réguliers, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.05 L'Union convient de décharger la Coopérative Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 La Coopérative Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport des cotisations.

ARTICLE IV -

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le représentant de l'Union, seul ou accompagné, peut visiter les établissements durant les heures travaillées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant du magasin ou son délégué de sa présence.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et de six (6) mois au maximum. Toutefois, le salarié doit collaborer avec la Coopérative Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4.03 Deux (2) délégués d'Union et un (1) substitut dans chaque département, épicerie, fruits et légumes, boucherie et caisse peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Quatre (4) salariés peuvent obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans paie par an, à la condition qu'ils collaborent avec la Coopérative Employeur pour trouver des remplaçants qualifiés.

4.04 (suite)

Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant les périodes suivantes:

- 1) La semaine précédant une fête payée ou légale;
- 2) La période entre le 1er décembre et le 15 janvier.

L'Union fait sa demande, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à deux (2) par établissement mais un (1) par département.

4.05

Il n'y a pas de discrimination contre les délégués d'Union ou leurs substituts en raison de leurs devoirs de représentants de l'Union. Les délégués d'Union ou leurs substituts ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils ont démontré leur compétence.

4.06

La Coopérative Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres.

4.07

Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de trois (3) membres de l'Union au maximum. Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation ou à la conciliation.

4.08

La Coopérative Employeur convient qu'un délégué ou substitut-délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier, un grief sur le temps du travail sans perte de salaire. Le délégué ou le substitut-délégué avise son supérieur immédiat de son absence.

4.09

La Coopérative Employeur autorise l'affichage à l'entrée du marché, d'un décalque officiel du Local 503, TUAC - CTC - FTQ, à un endroit désigné par la Coopérative Employeur.

ARTICLE V -

ANCIENNETE

5.01

L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié régulier à la condition qu'il ait terminé une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.

5.01 (suite)

Durant la période de probation, la Coopérative Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre, le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai, mais la Coopérative Employeur doit avertir le délégué syndical.

5.02

En tout temps, on accorde la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté, lorsqu'une fonction devient disponible, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

5.03

L'ancienneté de l'unité de négociation est prise en considération majeure pour tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe de département, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

5.04

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à la Coopérative Employeur par écrit recommandé, son intention de retourner au travail;
- d) Mise à pied excédant neuf (9) mois de calendrier consécutifs;
- e) Absence sans donner avis et/ou sans raison valable, excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- f) Absence par maladie ou accident (autre qu'accident de travail) excédant trente (30) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant à son départ, un (1) an de service ou plus et six (6) mois de calendrier consécutifs, dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an de service.

En cas de maladie (réf: 5.04 f), l'Employeur continue de payer la prime de l'employé pendant un (1) an; après ce temps, l'employé défraie les coûts de la prime.

- 5.04 (suite) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective, autorisée par la Coopérative Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.06 La Coopérative Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de la Coopérative Employeur.
- La Coopérative Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, et par la suite le 15 juin de chaque année, la Coopérative Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauche, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 5.08 Advenant le cas où un salarié est permuté de façon permanente à un autre magasin, la Coopérative Employeur le prévient par un avis d'au moins quatorze (14) jours. Le transfert est volontaire. La Coopérative Employeur considère les facteurs suivants;
- 1) L'ancienneté
  - 2) Le lieu de résidence
  - 3) Les besoins de l'entreprise
- 5.09 La Coopérative Employeur affiche tout poste régulier nouvellement créé ou tout poste vacant, de façon permanente régi par la présente convention, dans les cinq (5) jours de la vacance. Ce poste est affiché au tableau des salariés durant cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés réguliers intéressés de poser par écrit, leur candidature au bureau.
- 5.10 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à la Coopérative Employeur. Quant à la Coopérative Employeur, elle peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction.
- Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

- 6.01 Le gérant ou l'assistant-gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union est convoqué en même temps pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre copie est adressée à l'Union dans un délai de cinq (5) jours.
- 6.02 Aucun salarié ayant à son crédit soixante (60) jours de calendrier et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable, un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6.03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie à 6.01 a été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire soit le plus bas des deux.
- 6.04 A l'exception du boulanger (pâtisseries), du laitier (crème glacée) pas un seul représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étales du magasin. Seuls les représentants des fournisseurs auxquels la Coopérative Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier, pour monter les étalages particuliers, visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section. Il est entendu cependant, que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits, afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.
- 6.05 Un salarié mis à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines minimum ou est payé deux (2) semaines de salaire à la place du préavis.
- 6.06 Un salarié régulier qui est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, tel salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son magasin ou dans un magasin couvert par la convention collective et conserve son droit d'ancienneté de régulier pour un rappel pour les heures disponibles.
- Son salaire est celui équivalent de la classification de régulier qu'il occupe à temps partiel au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaires où il est placé, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

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

6.07 Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplit du travail de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui est mentionné au paragraphe précédent, le gérant et l'assistant-gérant peuvent effectuer du travail manuel relativement à leur tâche. Ils peuvent effectuer tout travail urgent et indispensable pour le service à la clientèle, lors de circonstances fortuites ou incontrôlables.

ARTICLE VII -

PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que la Coopérative Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance des faits qui lui ont donné lieu, dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, selon la procédure suivante:

7.02 PREMIERE ETAPE:

Réunion entre le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union, le salarié et le gérant du magasin. Le grief doit être discuté dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant du magasin rend par écrit, sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

7.02 Si le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union désire en appeler à l'étape suivante, le grief doit être soumis par écrit au Directeur Général de la Coopérative, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant du magasin.

7.03 DEUXIEME ETAPE:

Le grief est transmis par l'Union au Directeur Général de la Coopérative qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union.

Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu, en présence du ou des salariés intéressés, si on le désire, au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.

- 7.04 Dans le cas de congédiement ou suspension, un grief peut être soumis par le salarié, par le délégué du magasin ou par son substitut ou par le représentant de l'Union, s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension et il est étudié à compter de la deuxième (2e) étape. Cette disposition ne s'applique pas durant la période de probation du salarié.
- 7.05 Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter de la première (1ière) étape et la décision prise si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7.06 La Coopérative Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la première (1ière) étape.
- 7.07 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.08 Aucune plainte, grief de la Coopérative Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les six (6) mois suivants, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.
- 7.09 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE VIII -

ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention collective ne soit pas réglé à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2e) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.

- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour altérer, modifier ou ordonner le réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versé, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagné ailleurs.
- 8.06 En cas de congédiement ou suspension, le grief est soumis directement à l'arbitrage et par la suite, la procédure de griefs s'applique.

ARTICLE IX -

HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures échelonnées sur cinq (5) jours consécutifs.
- Tous les salariés réguliers ont leur congé hebdomadaire par rotation, le samedi à tous les quinze (15) jours de calendrier.
- 9.02 a) La Coopérative Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures consécutives de travail et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme, sans dépasser trente-huit (38) heures par semaine, ni huit (8) heures par jour. Le salarié est programmé dans les heures d'ouverture et de fermeture (Bill 24). Le salarié n'est programmé qu'un soir par semaine.
- b) Cependant, la Coopérative Employeur peut programmer les salariés du département de l'épicerie sur une équipe du soir, incluant deux (2) soirs par semaine, équipe devant se terminer à minuit. Il est entendu que les salariés programmés sur l'équipe du soir ne travaillent pas d'autres soirs à même leur programmation.
- 9.03 Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque magasin ou département, au plus tard le vendredi vers seize heures et trente (16H30). Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante.

- 9.03 (suite) Des modifications à cette programmation peuvent être apportées, après entente mutuelle entre la Coopérative Employeur et le salarié. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- 9.04 Le salarié poinçonne sa carte de présence, lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.
- 9.05 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.
- 9.06 Il est entendu que la proportion des salariés à temps partiel n'excède jamais cinquante (50%) pourcent de l'ensemble du personnel de chaque magasin, sauf au département des caisses.

ARTICLE X -

PAUSES

- 10.01 Tout salarié a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.
- La période de dîner est de onze heures (11H00) à quatorze heures et trente (14H30) et celle du souper est de seize heures et trente (16H30) à dix-neuf (19H00) heures.
- 10.02 Tout salarié bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes hors de sa zone de travail, à chaque demi-période de travail. Il est entendu qu'une rotation du personnel est établie lors de chaque pause, afin d'assurer un bon service à la clientèle.
- 10.03 Les salariées faisant partie de l'équipe du soir ont droit à une période de repas d'une demi-heure (½).

ARTICLE XI -

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 Tout travail supplémentaire est payé au salarié au tarif de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies en plus de son programme quotidien d'heures de travail.
- Toutes les heures de travail fournies en excédent de trente-huit (38) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demi (1½). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire. Le temps supplémentaire est volontaire.

- 11.02 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double (2), en plus du paiement du congé.
- 11.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).
- 11.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés réguliers dans un même département, par ordre d'ancienneté.

ARTICLE XII -

SALAIRES

- 12.01 La description des classifications paraît en Appendice " A " et fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les échelles de salaires en Annexes "B-1" et "B-2" sont en vigueur le 4 février 1985 et le 25 août 1985. Ces échelles s'appliquent aux salariés réguliers.
- 12.03 Les Annexes "C" et "D" qui font partie intégrante de la convention collective entrent en vigueur le 24 août 1984 et s'appliquent à tous les salariés à temps partiel travaillant moins de trente-huit (38) heures par semaine.
- 12.04 a) A compter du 4 février 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de dix dollars (\$10.00) minimum sur son salaire réel, soit l'augmentation ou le taux de sa classification, le plus haut des deux.
- b) A compter du 26 août 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de cinq dollars (\$5.00) minimum sur son salaire réel, soit l'augmentation ou le taux de sa classification, le plus haut des deux.
- 12.05 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis, ni mise à pied.
- 12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.07 Lorsqu'un salarié, à la demande du gérant de département, remplace temporairement dans une classification supérieure, pour plus d'une (1) journée, il reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux, avec une garantie minimum de quinze (15,00\$) dollars par semaine, soit trois (3,00\$) dollars par jour.

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

12.08 a) Un assistant-gérant ou tout autre salarié, à la demande du gérant du magasin qui remplace le gérant de département, dans un département qui n'a pas d'assistant-gérant reçoit un supplément d'au moins vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine, soit cinq (5,00\$) dollars par jour, à compter de la première journée.

b) Un assistant-gérant ou tout autre salarié, à la demande du gérant du magasin qui remplace le gérant de département, dans un département où il y a un assistant-gérant, reçoit un supplément d'au moins vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine, soit cinq (5,00\$) dollars par jour, à compter de la première journée, en autant qu'il remplace pour plus d'une journée.

12.09 Tout salarié promu à un poste de gérant ou assistant-gérant de département reçoit une augmentation minimum de vingt-cinq dollars (\$25,00) sur son salaire réel.

12.10 Le salarié est payé chaque semaine, le jeudi avant seize heures (16H00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XIII -

PRIME ET BONI

13.01 Tout salarié affecté à l'équipe du soir ou de nuit reçoit une majoration de soixante-quinze (0.75¢) cents l'heure, en sus de la rémunération qu'il gagne de jour dans la même classification.

13.02 La Coopérative Employeur paie un boni de Noël selon la politique actuelle, à tous les salariés réguliers régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre.

ARTICLE XIV -

VACANCES

14.01 La Coopérative Employeur convient d'accorder à chaque salarié régulier des vacances selon les critères suivants, au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

Moins de douze (12) mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire brut (maximum 10 jours)

Après un (1) an

Deux (2) semaines.

Après cinq (5) ans

Trois (3) semaines.

Après huit (8) ans

Quatre (4) semaines.

Après quinze (15) ans

Cinq (5) semaines.

La période de vacances s'étend du 15 janvier au 30 novembre. L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées au plus tard le 15 avril.

Deux (2) salariés après entente avec la Coopérative Employeur, peuvent partir ensemble pour les vacances dans un même département.

14.02

Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines ou plus de vacances bénéficient de deux (2) semaines consécutives durant l'été et la ou les autres semaines sont prises après la cédule normale de vacances, à moins d'entente contraire entre la Coopérative Employeur et le salarié.

14.03

Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

14.04

Les vacances ne sont pas cumulatives.

14.05

Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.

14.06

Les salariés quittant l'emploi de la Coopérative Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de leurs gains.

ARTICLE XV -

CONGES PAYES

- 15.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - St-Jean Baptiste
  - L'Action de Grâces
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
- 15.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit motivée.
- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (12H01) et minuit (12H00).
- 15.04 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés, tels que définis à l'article 15.01, tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances après entente avec la Coopérative Employeur.
- 15.05 Si un salarié travaille plus de trente (30) heures au cours d'une semaine où survient un (1) congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente (30) heures.
- Si un salarié travaille plus de vingt-deux (22) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-deux (22) heures, soit réparties en trois (3) jours.
- Le congé hebdomadaire du salarié n'est pas affecté.
- 15.06 Si un congé statutaire tombe un jour non-ouvrable, le congé est reporté ou crédité, après entente entre la Coopérative Employeur et le salarié.
- 15.07 Aucun salarié n'est programmé après dix-sept (17H00) heures la veille de Noël et du Jour de l'An.

15.08

Les salariés réguliers bénéficient de douze (12) congés-mobiles ou congés-maladie par année.

Les congés-mobiles ne sont pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier ou lorsque survient un congé férié durant la semaine. Par ailleurs, un avis de trois (3) jours doit être donné au gérant du magasin et deux (2) salariés à la fois par département, peuvent bénéficier d'un tel congé. Pas plus d'un congé mobile par semaine par salarié.

Un tel congé peut être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

L'application des congés de maladie se fait selon l'application de l'article XVIII.

ARTICLE XVI -

CONGES DE DEUIL ET AUTRES

16.01

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

16.02

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

- |              |               |
|--------------|---------------|
| - Père       | - Mère        |
| - Frère      | - Soeur       |
| - Beau-Père  | - Belle-Mère  |
| - Beau-Frère | - Belle-Soeur |
| - Gendre     | - Bru         |

Les parents éloignés sont les suivants:

- |              |              |
|--------------|--------------|
| - Grand-Père | Grand-Mère   |
| - Neveu      | Nièce        |
| - Petit-Fils | Petite-Fille |

16.03

Si les périodes citées en 16.01 comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables, par exemple le dimanche ou un jour de congé ou de vacances, le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

16.04

Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant, a droit à deux (2) congés payés le jour de la naissance et/ou le jour où la femme quitte l'hôpital, ou le jour de l'adoption, pourvu que ce soit une journée de travail programmée.

16.05

Le salarié régulier a droit à un congé payé de trois (3) jours à l'occasion de son mariage et d'un (1) jour payé à l'occasion du mariage de ses frères et soeurs et de son enfant.

Les dispositions prévues à l'article 16.03 s'appliquent également à 16.04 et 16.05.

ARTICLE XVII -

PERMIS D'ABSENCE

17.01

Un permis d'absence sans paye pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3e) mois de la grossesse et du sixième (6e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an après la naissance.

17.02

Une prestation maternité de deux cents dollars (\$200.00) est versée par l'Employeur à la salariée régulière enceinte qui doit s'absenter de son travail pour son congé maternité. Cette prime est payable au départ de la salariée ou à son retour au travail.

17.03

La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

17.04

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.05

Suite à son congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent si son poste de départ est fermé.

17.06

Il est entendu que cette salariée sera réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la convention collective.

La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant par écrit l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter, préalablement à la date prévue de son retour, une demande écrite de prolongation de congé et un certificat médical à cet effet.

17.07

Le salarié régulier peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à la Coopérative Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.

La permission accordée ou refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE XVIII -

INDEMNITE DE MALADIE - SECURITE ET SANTE

18.01

Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie et d'accident, la Coopérative Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.

18.02

La Coopérative Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

18.03

La Coopérative Employeur convient de maintenir le plan d'assurances-collectives actuellement en vigueur aux conditions actuelles ou à maintenir un plan supérieur, s'il y a lieu. La Coopérative Employeur paie à cent (100%) pourcent la prime de l'assurance vie de base, de l'assurance vie des personnes à charge, de l'assurance vie accidentelle et l'assurance accident-maladie et les salariés paient à cent (100%) pourcent la prime pour l'indemnité hebdomadaire à court terme et de l'indemnité hebdomadaire à long terme.

Toutefois, dans l'alternative où l'Union présenterait à la Coopérative Employeur un plan de bien-être supérieur, à l'intention des salariés, la Coopérative Employeur s'engage à le considérer.

18.04

a) Tout salarié régulier a droit à douze (12) jours de congé de maladie ou congés mobiles par année.

b) Ces jours de maladie ou congés mobiles ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent (100%) pourcent le ou vers le 1er septembre de chaque année.

18.05

En cas de départ du salarié, les jours de congé de maladie ou mobiles sont monnayables à cinquante (50%) pourcent.

- 18.06 En cas d'accident de travail, la journée programmée est payée.
- 18.07 Par jour de congé de maladie, il faut entendre une journée normale de huit (8) heures.
- 18.08
- A) Les salariés bénéficient de ces indemnités s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident et ce, moyennant un avis à la Coopérative Employeur ou à son supérieur immédiat, communiqué au plus tard, deux (2) heures après l'heure où normalement le salarié concerné doit se rapporter au travail.
  - B) Après une absence de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus, la Coopérative Employeur peut demander un certificat médical.
- 18.09 Le salarié régulier qui devient salarié à temps partiel peut utiliser les jours de maladie déjà accumulés alors qu'il était salarié régulier.
- 18.10 La Coopérative Employeur continue à verser cinq (0.05¢) cents par heure travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- 18.11 Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'un représentant de la Coopérative Employeur et d'un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
- Ce comité doit se rencontrer mensuellement si nécessaire ou plus fréquemment, s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée à l'Union.
- A) Ce comité est établi et opère aux frais de la Coopérative Employeur;
  - B) L'Union accepte la responsabilité de seconder la Coopérative Employeur, dans les recommandations du Comité de Sécurité et Santé, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
  - C) Le comité de sécurité et santé:
    - 1. Fait des recommandations à la Coopérative Employeur et aux salariés, pour promouvoir la sécurité et la santé et l'hygiène au travail;
    - 2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;

ARTICLE XXI - GREVE ET LOCKOUT

21.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention collective, et ce conformément aux dispositions du Code du Travail, il n'y a pas de grève, ni lockout.

ARTICLE XXII - UNIFORMES

22.01 Il est convenu que les uniformes, sarraux, tabliers, serviettes et tout autre uniforme requis par la Coopérative Employeur sont fournis et lavés gratuitement par la Coopérative Employeur.

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

La Coopérative Employeur s'engage à fournir trois (3) uniformes ou sarraux aux salariées régulières à chaque année. Ces sarraux restent la propriété de la Coopérative Employeur, advenant le départ de la salariée.

ARTICLE XXIII- FONCTION DE JURE

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

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

ARTICLE XXIV - ORIENTATION NOUVELLE

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

ARTICLE XXV - INVALIDITE DES CLAUSES

25.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

18.11-C) (suite)

3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
  4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
  5. Fait un compte rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- D) La Coopérative Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible, de tout accident de travail.

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

- E) Les responsables du comité de sécurité et santé pour la Coopérative Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail, ainsi que de l'application des recommandations du comité de sécurité et santé.
- F) La Coopérative Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

18.12

L'Union convient d'inciter les salariés à utiliser les vêtements protecteurs et les outils de sécurité, si ces items sont salutaires aux salariés.

ARTICLE XIX -

FONDS DE PENSION

19.01

Dans l'alternative où l'Union présenterait à la Coopérative Employeur un plan de fonds de pension à l'intention des salariés, la Coopérative Employeur s'engage à le considérer.

ARTICLE XX -

SALLES DE REPOS

20.01

La Coopérative Employeur convient de maintenir des salles de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ces locaux sont chauffés, ventilés et maintenus dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec la Coopérative Employeur afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XXVI - GENERALITES

- 26.01 La Coopérative Employeur accepte de faire signer la carte d'autorisation de déduction à la source de la Caisse d'Economie de l'Union des Employés de Commerce à tout salarié désirant participer à ladite caisse.
- 26.02 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE XXVII - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 24 août 1984 jusqu'au 23 août 1986.
- 27.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur, jusqu'à la ratification de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Rimouski, CE 29...  
 JOUR DU MOIS DE Mai..... 1985.

LA COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ .

Stentz Olscamp  
Guybert  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pauline Bullant  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
Blondin

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS

COMMIS JUNIOR: - Emballeur caisse

COMMIS (femme)  
ou CAISSIERE: - Caissier (caissière)  
- Emballeuse dans les viandes, fruits et légumes  
- Préposé (e) au comptoir  
- Epicerie  
- Pâtisserie

CHEF DE SECTION (Femme) - Chef-caissière

COMMIS DE BUREAU

COMMIS ET PREPOSE (E)  
RECEPTION. - Epicerie  
- Fruits et légumes

BOUCHER

PREPOSE (E) AU COMPTOIR  
DES VIANDES

APRENTI-BOUCHER

GERANT DE DEPARTEMENT - Epicerie  
- Fruits et légumes  
- Viandes

ASSISTANT-GERANT DE DEPARTEMENT

ASSISTANTE-CHEF CAISSIERE

---

---

ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 4 FEVRIER 1985

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
COMMIS JUNIOR	250.00\$	255.00\$	260.00\$	265.00\$	270.00\$
COMMIS (Femme)/CAISSIERE	254.00\$	259.00\$	264.00\$	269.00\$	274.00\$
CHEF DE SECTION/FEMME	304.00\$	309.00\$	314.00\$	319.00\$	324.00\$
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	279.00\$	284.00\$	289.00\$	294.00\$	299.00\$
COMMIS DE BUREAU	273.00\$	278.00\$	283.00\$		
COMMIS/PREPOSE (E) A LA RECEPTION *	268.00\$	273.00\$	278.00\$	283.00\$	288.00\$
BOUCHER	301.00\$	306.00\$	311.00\$		
PREPOSE(E)/COMPTOIR DE VIANDES	296.00\$	301.00\$	306.00\$		
APPRENTI-BOUCHER	265.00\$	270.00\$	275.00\$	280.00\$	285.00\$
ASSISTANT/GERANT DEPT.	295.00\$	300.00\$	305.00\$	310.00\$	315.00\$
GERANT DE DEPARTEMENT	320.00\$	325.00\$	330.00\$	335.00\$	340.00\$

\* Le commis préposé à la réception reçoit cinq (5,00\$) dollars de plus que la classification de " commis ".

1) L'homme d'entretien fait partie de la classification de " commis ".

2) Le (keyman) responsable des clés reçoit trois (3,00\$) dollars par jour de plus que sa classification.

N.B.: La Coopérative Employeur nomme des assistants-gérants dans les départements selon les critères suivants:

Si le chiffre d'affaires du département est: - Département de l'épicerie: 61750  
- Département de la viande: 28750  
- Département fruits/légumes: 10350

Il est entendu que les volumes ci-haut mentionnés n'affectent pas les salariés déjà classifiés " assistants-gérants ".  
En conséquence, il n'y a pas de rétrogradation de classifications, en regard des volumes ci-haut mentionnés.

ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 26 AOUT 1985

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
COMMIS JUNIOR	255.00\$	260.00\$	265.00\$	270.00\$	275.00\$
COMMIS (Femme)/CAISSIERE	259.00\$	264.00\$	269.00\$	274.00\$	279.00\$
CHEF DE SECTION/FEMME	309.00\$	314.00\$	319.00\$	324.00\$	329.00\$
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	284.00\$	289.00\$	294.00\$	299.00\$	304.00\$
COMMIS DE BUREAU	278.00\$	283.00\$	288.00\$		
COMMIS/PREPOSE (E) A LA RECEPTION *	273.00\$	278.00\$	283.00\$	288.00\$	293.00\$
BOUCHER	306.00\$	311.00\$	316.00\$		
PREPOSE(E)/COMPTOIR DE VIANDES	301.00\$	306.00\$	311.00\$		
APPRENTI-BOUCHER	270.00\$	275.00\$	280.00\$	285.00\$	290.00\$
ASSISTANT/GERANT DEPT.	300.00\$	305.00\$	310.00\$	315.00\$	320.00\$
GERANT DE DEPARTEMENT	325.00\$	330.00\$	335.00\$	340.00\$	345.00\$

\* Le commis préposé à la réception reçoit cinq (5,00\$) dollars de plus que la classification de " commis ".

1) L'homme d'entretien fait partie de la classification de " commis ".

2) Le (keyman) responsable des clés reçoit trois (3,00\$) dollars par jour de plus que sa classification.

N.B.: La Coopérative Employeur nomme des assistants-gérants dans les départements selon les critères suivants:

Si le chiffre d'affaires du département est: - Département de l'épicerie: 61750  
 - Département de la viande: 28750  
 - Département fruits/légumes: 10350

Il est entendu que les volumes ci-haut mentionnés n'affectent pas les salariés déjà classifiés " assistants-gérants ".  
 En conséquence, il n'y a pas de rétrogradation de classifications, en regard des volumes ci-haut mentionnés.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Coopérative Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant et de l'assistant-gérant, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 14 novembre 1974.
- 1.02 Il est convenu que la Coopérative Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 1.03 Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être et étant accompli par des salariés sera négocié au préalable entre la Coopérative Employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou des salariés. A défaut d'entente entre les parties, un grief peut être logé à compter de la deuxième (2e) étape.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de la Coopérative Employeur:
- a) De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) De déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
  - c) D'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
  - d) D'établir, changer ou modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
  - e) De choisir les produits à vendre dans les marchés, sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
  - f) D'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

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

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

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire, à compter du premier chèque de paie. La Coopérative Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.03 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire, après la période de probation et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 La Coopérative Employeur remet à l'Union et aux délégués, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés à temps partiel, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.05 L'Union convient de décharger la Coopérative Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 La Coopérative Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport des cotisations.

ARTICLE IV -

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le représentant de l'Union, seul ou accompagné, peut visiter les établissements durant les heures travaillées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant du magasin ou son délégué de sa présence.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et de six (6) mois au maximum. Toutefois, le salarié doit collaborer avec la Coopérative Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4.03 Deux (2) délégués d'Union et un (1) substitut dans chaque département, épicerie, fruits et légumes, boucherie, non-alimentaire et caisse peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Quatre (4) salariés peuvent obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans paie par an, à la condition qu'ils collaborent avec la Coopérative Employeur pour trouver des remplaçants qualifiés. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant les périodes suivantes:
- 1) La semaine précédant une fête payée ou légale;
  - 2) La période entre le 1er décembre et le 15 janvier.
- L'Union fait sa demande, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à deux (2) par établissement mais un (1) par département.
- 4.05 Il n'y a pas de discrimination contre les délégués d'Union ou leurs substituts en raison de leurs devoirs de représentants de l'Union. Les délégués d'Union ou leurs substituts ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils ont démontré leur compétence.
- 4.06 La Coopérative Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres.
- 4.07 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de trois (3) membres de l'Union au maximum. Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation ou à la conciliation.

- 4.08 La Coopérative Employeur convient qu'un délégué ou substitut-délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier, un grief sur le temps de travail sans perte de salaire. Le délégué ou le substitut-délégué avise son supérieur immédiat de son absence.

ARTICLE V -

ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié à temps partiel à la condition qu'il ait terminé une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.
- Durant la période de probation, la Coopérative Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre, le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai, mais la Coopérative Employeur doit avertir le délégué syndical.
- 5.02 En tout temps, on accorde la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté, lorsqu'une fonction devient disponible, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.03 L'ancienneté de l'unité de négociation est prise en considération majeure par la Coopérative Employeur pour tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe de département, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.04 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte volontairement son emploi;
  - b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
  - c) A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à la Coopérative Employeur par écrit recommandé, son intention de retourner au travail;

- 5.04 (suite)
- d) Mise à pied excédant neuf (9) mois de calendrier consécutifs;
  - e) Absence sans donner avis et/ou sans raison valable, excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
  - f) Absence par maladie ou accident (autre qu'accident de travail) excédant trente (30) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant à son départ, un (1) an de service ou plus et six (6) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an de service.

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

- 5.05
- L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

- 5.06
- La Coopérative Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de la Coopérative Employeur.

La Coopérative Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.

- 5.07
- Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, et par la suite le 15 juin de chaque année, la Coopérative Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant:

- Le nom
- L'adresse
- La fonction
- Le salaire
- La date d'embauche
- La date de naissance
- Le numéro d'assurance sociale.

- 5.08
- Le passage de statut de régulier à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion. Dans ce cas, le salarié transporte cinquante (50%) pourcent de son ancienneté.

- 5.09
- Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour devenir salarié régulier, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

- 5.10 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à la Coopérative Employeur. Quant à la Coopérative Employeur, elle peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction.

Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour une période de trente (30) jours de travail.

ARTICLE VI -

SECURITE D'EMPLOI ET DISCIPLINE

- 6.01 Le gérant ou l'assistant-gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union est convoqué en même temps pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre copie est adressée à l'Union dans un délai de cinq (5) jours.
- 6.02 Aucun salarié ayant à son crédit soixante (60) jours de calendrier et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable, un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6.03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie à 6.01 a été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire soit le plus bas des deux.
- 6.04 A l'exception du boulanger (pâtisseries), du laitier (crème glacée) pas un seul représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étales du magasin. Seuls les représentants des fournisseurs auxquels la Coopérative Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier, pour monter les étalages particuliers, visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section. Il est entendu cependant, que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits, afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.

ARTICLE VII -

PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que la Coopérative Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance des faits qui lui ont donné lieu dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, selon la procédure suivante:
- 7.02 PREMIERE ETAPE:
- Réunion entre le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union, le salarié et le gérant du magasin. Le grief doit être discuté dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant du magasin rend par écrit, sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.
- 7.02 Si le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union désire en appeler à l'étape suivante, le grief doit être soumis par écrit au Directeur Général de la Coopérative, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant du magasin.
- 7.03 DEUXIEME ETAPE:
- Le grief est transmis par l'Union au Directeur Général de la Coopérative qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union.
- Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu, en présence du ou des salariés intéressés, si on le désire, au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.
- 7.04 Dans le cas de congédiement ou suspension, un grief peut être soumis par le salarié, par le délégué du magasin ou par son substitut ou par le représentant de l'Union, s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension et il est étudié à compter de la deuxième (2e) étape. Cette disposition ne s'applique pas durant la période de probation du salarié.
- 7.05 Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter de la première (1ère) étape et la décision prise si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

- 7.06 La Coopérative Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la première (1<sup>ière</sup>) étape.
- 7.07 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.08 Aucune plainte, grief de la Coopérative Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les six (6) mois suivants, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.
- 7.09 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE VIII -

ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention collective ne soit pas réglé à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour altérer, modifier ou ordonner le réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versé, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagné ailleurs.
- 8.06 En cas de congédiement ou suspension, le grief est soumis directement à l'arbitrage et par la suite, la procédure de griefs s'applique.

ARTICLE IX -

HEURES DE TRAVAIL

9.01

La semaine normale de travail d'un salarié à temps partiel est de moins de trente-huit (38) heures, avec un minimum de huit (8) heures par semaine.

Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille cinq (5) semaines consécutives de trente-six (36) heures, il devient un salarié permanent, à l'exception des périodes de vacances ou de maladie ou congé de maternité.

Le salarié à temps partiel qui fait trente (30) heures et plus est programmé cinq (5) jours consécutifs, et a son congé hebdomadaire par rotation le samedi à tous les quinze (15) jours de calendrier.

9.02

La Coopérative Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures consécutives de travail et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme, sans dépasser trente-huit (38) heures par semaine.

Le salarié est programmé à l'intérieur des heures d'ouverture et de fermeture des magasins (Bill 24). Le nouveau salarié à temps partiel n'est programmé qu'à l'intérieur du magasin où il a été embauché.

9.03

Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque magasin ou département, au plus tard le vendredi vers seize heures et trente (16H30). Cette programmation indique les heures de travail pour les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante.

Des modifications à cette programmation peuvent être apportées, après entente mutuelle entre la Coopérative Employeur et le salarié. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

9.04

Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.

ARTICLE X -

PAUSES

10.01

Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.

10.02 Tout salarié travaillant trente (30) heures et plus par semaine a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.

Cependant, la Coopérative Employeur peut avec le consentement du salarié, réduire le temps alloué pour la période du repas du midi.

10.03 Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de trois (3) heures mais moins de six (6) heures de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes ou une seule période de trente (30) minutes, après entente avec la Coopérative Employeur.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Les salariés à temps partiel sont payés au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de trente-huit (38) heures. Le temps supplémentaire est volontaire.

11.02 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées, reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire et/ou le dimanche est rémunéré au taux double (2).

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les classifications et les échelles de salaires des salariés à temps partiel apparaissent à l'Annexe " A " de la présente appendice.

12.02 a) A compter du 4 février 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de vingt-six cents (\$0.26) l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

b) A compter du 26 août 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de treize cents (\$0.13) l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

12.03 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis, ni mise à pied.

12.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit, l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XIII - PRIME ET BONI

13.01 Tout salarié affecté à l'équipe du soir ou de nuit, reçoit une majoration de soixante-quinze (0.75¢) cents l'heure en sus de la rémunération qu'il gagne de jour dans la même classification.

13.02 La Coopérative Employeur paie un boni de Noël selon la politique actuelle à tous les salariés à temps partiel régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre.

ARTICLE XIV - VACANCES

14.01 La Coopérative Employeur convient d'accorder à chaque salarié à temps partiel des vacances selon les critères suivants, au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

Moins de douze (12) mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire gagné au 30 avril courant (maximum 10 jours)

Après un (1) an

Deux (2) semaines - 4%

Après cinq (5) ans

Trois (3) semaines - 6%

14.02 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

14.03 Les vacances ne sont pas cumulatives.

14.04 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances.

ARTICLE XIV -

CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - St-Jean Baptiste
  - L'Action de Grâce
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
- Cette clause est conditionnelle à 15.03.
- 15.02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (12H01) et minuit (12H00).
- 15.03 Le salarié à temps partiel ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 31 avril précédent, est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- Le salarié à temps partiel ayant moins d'un (1) an d'ancienneté est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné à compter de la fête concernée à celle de l'année précédente.
- 15.04 Si un salarié travaille plus de trente (30) heures au cours d'une semaine où survient un (1) congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente (30) heures.
- Si un salarié travaille plus de vingt-deux (22) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-deux (22) heures.
- Le congé hebdomadaire du salarié n'est pas affecté.
- 15.05 Si un congé statutaire tombe un jour non-ouvrable, le congé est reporté ou crédité, après entente entre la Coopérative Employeur et le salarié.
- 15.06 Aucun salarié n'est programmé après dix-sept (17H00) heures la veille de Noël et du Jour de l'An.

15.07

Les salariés à temps partiel bénéficient de deux (2) congés mobiles par an, lesquels ne sont pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier ou lorsque survient un congé férié durant la semaine.

Par ailleurs, un avis de trois (3) jours doit être donné au gérant du magasin et deux (2) salariés à la fois par département, peuvent bénéficier d'un tel congé.

Un tel congé peut être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

Cette clause est conditionnelle à 15.03.

Ces congés ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent (100%) pourcent le ou vers le 1er septembre de chaque année.

ARTICLE XVI -

CONGES DE DEUIL ET AUTRES

16.01

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

16.02

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

16.03

Le salarié à temps partiel ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées où il a été absent (Ref.: 16.01 et 16.02).

ARTICLE XVII -

PERMIS D'ABSENCE

17.01

Un permis d'absence sans paye pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3e) mois de la grossesse et du sixième (6e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an après la naissance.

17.02

La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

17.03

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.04 Suite à son congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent si son poste de départ est fermé.

17.05 Il est entendu que cette salariée sera réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la convention collective.

La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant par écrit l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter, préalablement à la date prévue de son retour, une demande écrite de prolongation de congé et un certificat médical à cet effet.

17.06 Le salarié à temps partiel peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à la Coopérative Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.

La permission accordée ou le refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE XVIII -

SECURITE ET SANTE

18.01 La Coopérative Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

18.02 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident.

18.03 La Coopérative Employeur continue à verser cinq (0.05¢) cents par heure travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.04 Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'un représentant de la Coopérative Employeur et d'un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

18.04 (suite)

Ce comité doit se rencontrer mensuellement si nécessaire ou plus fréquemment, s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée à l'Union.

- A) Ce comité est établi et opère aux frais de la Coopérative Employeur;
- B) L'Union accepte la responsabilité de seconder la Coopérative Employeur, dans les recommandations du Comité de Sécurité et Santé, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
- C) Le comité de sécurité et santé:
  1. Fait des recommandations à la Coopérative Employeur et aux salariés, pour promouvoir la sécurité et la santé et l'hygiène au travail;
  2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
  3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
  4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
  5. Fait un compte rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- D) La Coopérative Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible, de tout accident de travail.

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

- E) Les responsables du comité de sécurité et santé pour la Coopérative Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail, ainsi que de l'application des recommandations du comité de sécurité et santé.
- F) La Coopérative Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE XIX -

SALLES DE REPOS

19.01

La Coopérative Employeur convient de maintenir des salles de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ces locaux sont chauffés, ventilés et maintenus dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec la Coopérative Employeur afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XX - UNIFORMES

20.01 Il est convenu que les uniformes, sarraux, tabliers, serviettes et tout autre uniforme requis par la Coopérative Employeur sont fournis et lavés gratuitement par la Coopérative Employeur.

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

La Coopérative Employeur s'engage à fournir deux (2) uniformes ou sarraux lavables par année, aux salariées à temps partiel. Ces sarraux restent la propriété de la Coopérative Employeur, advenant le départ de la salariée.

ARTICLE XXI - TRAVAIL PERMANENT - HEURES DISPONIBLES

21.01 Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté des salariés, de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possible et pourvu que le salarié soit disponible et qualifié.

ARTICLE XXII - GREVE ET LOCKOUT

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

ARTICLE XXIII - INVALIDITE DES CLAUSES

23.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ECHELLE DES CLASSIFICATIONS ET SALAIRESDES SALAIRES A TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>4 FEVRIER 1985</u>	<u>26 AOUT 1985</u>
COMMIS JUNIOR	\$ 5.00	\$ 5.10
COMMIS CAISSIERE	\$ 5.30	\$ 5.40
APPRENTI-BOUCHER	\$ 5.60	\$ 5.70

NOTE: Il est entendu que les taux ci-haut mentionnés seront toujours supérieurs au taux de salaire minimum de vingt (0.20¢) cents l'heure.

---

POLITIQUE DES CAISSES

- A) Pour chaque salarié (e) occupant la fonction de caissier ou caissière, l'Employeur s'engage à établir un fonds de roulement cumulatif.
- B) Ce fonds de roulement cumulatif pour l'année fiscale de l'Employeur permettra au caissier ou à la caissière d'acquérir vingt-cinq (0,25¢) cents sur chaque mille (1,000.00\$) dollars enregistré à son compte.
- C) A la fin de chaque période de quatre (4) semaines, l'accumulation d'erreurs commises par le caissier ou la caissière sera déduite du montant accumulé. S'il existe une différence des courts de caisse, le caissier ou la caissière rembourse cette différence.

## TECHNICALITES:

1. L'Employeur s'engage à donner à chaque salarié(e) préposé(e) à la caisse un entraînement adéquat.
  2. En tout temps, le chef-caissier ou la chef-caissière ou toute autre personne n'a le droit de toucher à une caisse sans la présence du ou de la salariée concernée. En cas d'absence du ou de la salariée, soit en maladie ou autre, le ou la chef-caissière sera accompagné (e) d'un autre salarié de l'unité de négociation pour faire le balancement de ladite caisse.
  3. Tous les caissiers ou toutes les caissières sont responsables de leur fonds de change, des transactions effectuées sur la caisse. Aucun caissier ou aucune caissière n'a le droit de travailler sur le fonds de change d'un ou d'une autre caissière et n'a pas le droit de faire des transactions sur une autre caisse.
  4. Aucun chèque ne peut être accepté par le salarié ou la salariée s'il n'est pas autorisé et initialé par la personne autorisée pour cette tâche, sauf si le numéro de la carte de membre y apparaît.
  5. Le ou la salarié(e) n'est pas responsable des billets falsifiés ou des chèques acceptés et initialés par la personne autorisée.
  6. Chaque caissier (ière) prépare lui (elle)-même ses dépôts c'est-à-dire, le bordereau de dépôt sera rempli par le caissier ou la caissière qui aura, au préalable, compté son argent. Ensuite, le ou la chef-caissière vérifiera le décompte du bordereau du caissier ou de la caissière, après quoi, celui-ci ou celle-ci se verra remettre une copie du bordereau de dépôt qui aura été initialé par lui ou elle ou la chef-caissière ou responsable. Ce bordereau de dépôt constituera une preuve de dépôt. De plus, la copie du bordereau de dépôt devra être retournée au ou à la chef-caissière à chaque balancement final de sa caisse pour chaque semaine. De plus, le ou la caissière remplit lui ou elle-même sa feuille de conciliation afin de déterminer son court ou surplus de caisse.
  7. Tous les caissiers ou toutes les caissières devront faire initialer les erreurs (VOID) par le ou la chef-caissière ou responsable des caisses pour toute erreur excédant deux (2,00\$) dollars. Le caissier ou la caissière sera responsable et aura à fournir les explications nécessaires si les erreurs ne sont pas initialées.
  8. Tous les caissiers ou toutes les caissières qui finissent de travailler sur une caisse devront enlever le rouleau de papier de leur caisse et devront y inscrire leur nom, la date et le numéro de la caisse; ensuite le remettre au chef-caissier ou à la chef-caissière ou responsable des caisses.
-



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

033209

54-08-23

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 7 9

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

03320-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22539-02
Date	Signature 85-05-29	Réception 85-06-05	Durée	Du 84-08-24	Au 86-08-23	Nombre de salariés régis par la convention collective 100

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE LOCAL 503 CTC FTQ</b> 268, Marie de l'incarnation Québec, Qué. G1N 3G4 Att.: <u>M. Aurèle Audet</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <i>René Lepage</i> <b>LA COOPÉRATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI</b> 333, boul. René Lepage est Rimouski, Qué. G5L 1P2 <i>Patrice Pélletier</i> <i>773-1977</i> <i>Dirigeant</i> <i>Associé</i> <i>Stanley</i> <i>Yvon Haché</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>01407</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: *Thierry Demers*  
 Date: 85-06-06

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

003 (094)

RECHERCHE

ORIGINAL

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVEDE TRAVAIL

'85  
JUN -5 14:19

B.C.G.T.  
OFFREC

ENTRE:COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI

333, Boulevard René Lepage Est  
RIMOUSKI (Qué)  
G5L 1P2

(Ci-après appelée: LA COOPERATIVE EMPLOYEUR).

d'une part,

ET:UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ

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

(Ci-après appelée: L'UNION)

d'autre part.

DUREE:

24 août 1984 au 23 août 1986

DEFINITION DES TERMES

SALARIE REGULIER:

Tout salarié rémunéré par la Coopérative Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire pour trente-huit (38) heures par semaine.

SALARIE A TEMPS PARTIEL:

Un salarié à temps partiel est défini comme étant une personne qui travaille régulièrement moins de trente-huit (38) heures par semaine.

PROMOTION:

a) Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.

b) Désigne l'accession d'un poste de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier.

RETROGRADATION:

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

MISE A PIED:

(Salarié régulier):

Toute réduction d'heures de la semaine normale de travail.

(Salarié à temps partiel):

Toute réduction complète d'heures de la semaine de travail pour quatre (4) semaines consécutives.

ARTICLE I -

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

La Coopérative Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant et de l'assistant-gérant, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 14 novembre 1974.

1.02

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

1.03

Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être et étant accompli par des salariés sera négocié au préalable entre la Coopérative Employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou des salariés. A défaut d'entente entre les parties, un grief peut être logé à compter de la deuxième (2e) étape.

ARTICLE II -

DROITS DE LA DIRECTION

2.01

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

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

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

2.02

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

ARTICLE III -

SECURITE SYNDICALE

3.01

Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02

Tout salarié doit signer une carte autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire, à compter du premier chèque de paie. La Coopérative Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

- 3.03 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire, après la période de probation et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 La Coopérative Employeur remet à l'Union et aux délégués, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés réguliers, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.05 L'Union convient de décharger la Coopérative Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 La Coopérative Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport des cotisations.

ARTICLE IV -

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le représentant de l'Union, seul ou accompagné, peut visiter les établissements durant les heures travaillées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant du magasin ou son délégué de sa présence.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et de six (6) mois au maximum. Toutefois, le salarié doit collaborer avec la Coopérative Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4.03 Deux (2) délégués d'Union et un (1) substitut dans chaque département, épicerie, fruits et légumes, boucherie et caisse peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Quatre (4) salariés peuvent obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans paie par an, à la condition qu'ils collaborent avec la Coopérative Employeur pour trouver des remplaçants qualifiés.

4.04 (suite)

Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant les périodes suivantes:

- 1) La semaine précédant une fête payée ou légale;
- 2) La période entre le 1er décembre et le 15 janvier.

L'Union fait sa demande, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à deux (2) par établissement mais un (1) par département.

4.05

Il n'y a pas de discrimination contre les délégués d'Union ou leurs substituts en raison de leurs devoirs de représentants de l'Union. Les délégués d'Union ou leurs substituts ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils ont démontré leur compétence.

4.06

La Coopérative Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres.

4.07

Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de trois (3) membres de l'Union au maximum. Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation ou à la conciliation.

4.08

La Coopérative Employeur convient qu'un délégué ou substitut-délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier, un grief sur le temps du travail sans perte de salaire. Le délégué ou le substitut-délégué avise son supérieur immédiat de son absence.

4.09

La Coopérative Employeur autorise l'affichage à l'entrée du marché, d'un décalque officiel du Local 503, TUAC - CTC - FTQ, à un endroit désigné par la Coopérative Employeur.

ARTICLE V -

ANCIENNETE

5.01

L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié régulier à la condition qu'il ait terminé une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.

5.01 (suite)

Durant la période de probation, la Coopérative Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre, le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai, mais la Coopérative Employeur doit avertir le délégué syndical.

5.02

En tout temps, on accorde la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté, lorsqu'une fonction devient disponible, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

5.03

L'ancienneté de l'unité de négociation est prise en considération majeure pour tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe de département, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

5.04

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à la Coopérative Employeur par écrit recommandé, son intention de retourner au travail;
- d) Mise à pied excédant neuf (9) mois de calendrier consécutifs;
- e) Absence sans donner avis et/ou sans raison valable, excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- f) Absence par maladie ou accident (autre qu'accident de travail) excédant trente (30) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant à son départ, un (1) an de service ou plus et six (6) mois de calendrier consécutifs, dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an de service.

En cas de maladie (réf: 5.04 f), l'Employeur continue de payer la prime de l'employé pendant un (1) an; après ce temps, l'employé défraie les coûts de la prime.

- 5.04 (suite) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective, autorisée par la Coopérative Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- 5.06 La Coopérative Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de la Coopérative Employeur.
- La Coopérative Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.
- 5.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, et par la suite le 15 juin de chaque année, la Coopérative Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauche, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 5.08 Advenant le cas où un salarié est permuté de façon permanente à un autre magasin, la Coopérative Employeur le prévient par un avis d'au moins quatorze (14) jours. Le transfert est volontaire. La Coopérative Employeur considère les facteurs suivants;
- 1) L'ancienneté
  - 2) Le lieu de résidence
  - 3) Les besoins de l'entreprise
- 5.09 La Coopérative Employeur affiche tout poste régulier nouvellement créé ou tout poste vacant, de façon permanente régi par la présente convention, dans les cinq (5) jours de la vacance. Ce poste est affiché au tableau des salariés durant cinq (5) jours ouvrables pour permettre aux salariés réguliers intéressés de poser par écrit, leur candidature au bureau.
- 5.10 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à la Coopérative Employeur. Quant à la Coopérative Employeur, elle peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction.
- Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

- 6.01 Le gérant ou l'assistant-gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union est convoqué en même temps pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre copie est adressée à l'Union dans un délai de cinq (5) jours.
- 6.02 Aucun salarié ayant à son crédit soixante (60) jours de calendrier et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable, un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6.03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie à 6.01 a été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire soit le plus bas des deux.
- 6.04 A l'exception du boulanger (pâtisseries), du laitier (crème glacée) pas un seul représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étales du magasin. Seuls les représentants des fournisseurs auxquels la Coopérative Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier, pour monter les étalages particuliers, visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section. Il est entendu cependant, que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits, afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.
- 6.05 Un salarié mis à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines minimum ou est payé deux (2) semaines de salaire à la place du préavis.
- 6.06 Un salarié régulier qui est mis à pied à la suite d'une pénurie de travail, tel salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son magasin ou dans un magasin couvert par la convention collective et conserve son droit d'ancienneté de régulier pour un rappel pour les heures disponibles.
- Son salaire est celui équivalent de la classification de régulier qu'il occupe à temps partiel au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaires où il est placé, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

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

6.07 Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplit du travail de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui est mentionné au paragraphe précédent, le gérant et l'assistant-gérant peuvent effectuer du travail manuel relativement à leur tâche. Ils peuvent effectuer tout travail urgent et indispensable pour le service à la clientèle, lors de circonstances fortuites ou incontrôlables.

ARTICLE VII -

PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que la Coopérative Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance des faits qui lui ont donné lieu, dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, selon la procédure suivante:

7.02 PREMIERE ETAPE:

Réunion entre le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union, le salarié et le gérant du magasin. Le grief doit être discuté dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant du magasin rend par écrit, sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

7.02 Si le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union désire en appeler à l'étape suivante, le grief doit être soumis par écrit au Directeur Général de la Coopérative, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant du magasin.

7.03 DEUXIEME ETAPE:

Le grief est transmis par l'Union au Directeur Général de la Coopérative qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union.

Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu, en présence du ou des salariés intéressés, si on le désire, au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.

- 7.04 Dans le cas de congédiement ou suspension, un grief peut être soumis par le salarié, par le délégué du magasin ou par son substitut ou par le représentant de l'Union, s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension et il est étudié à compter de la deuxième (2e) étape. Cette disposition ne s'applique pas durant la période de probation du salarié.
- 7.05 Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter de la première (1ière) étape et la décision prise si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7.06 La Coopérative Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la première (1ière) étape.
- 7.07 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.08 Aucune plainte, grief de la Coopérative Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les six (6) mois suivants, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.
- 7.09 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE VIII -

ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention collective ne soit pas réglé à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2e) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.

- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour altérer, modifier ou ordonner le réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versé, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagné ailleurs.
- 8.06 En cas de congédiement ou suspension, le grief est soumis directement à l'arbitrage et par la suite, la procédure de griefs s'applique.

ARTICLE IX -

HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures échelonnées sur cinq (5) jours consécutifs.
- Tous les salariés réguliers ont leur congé hebdomadaire par rotation, le samedi à tous les quinze (15) jours de calendrier.
- 9.02 a) La Coopérative Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures consécutives de travail et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme, sans dépasser trente-huit (38) heures par semaine, ni huit (8) heures par jour. Le salarié est programmé dans les heures d'ouverture et de fermeture (Bill 24). Le salarié n'est programmé qu'un soir par semaine.
- b) Cependant, la Coopérative Employeur peut programmer les salariés du département de l'épicerie sur une équipe du soir, incluant deux (2) soirs par semaine, équipe devant se terminer à minuit. Il est entendu que les salariés programmés sur l'équipe du soir ne travaillent pas d'autres soirs à même leur programmation.
- 9.03 Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque magasin ou département, au plus tard le vendredi vers seize heures et trente (16H30). Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante.

- 9.03 (suite) Des modifications à cette programmation peuvent être apportées, après entente mutuelle entre la Coopérative Employeur et le salarié. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- 9.04 Le salarié poinçonne sa carte de présence, lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.
- 9.05 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.
- 9.06 Il est entendu que la proportion des salariés à temps partiel n'excède jamais cinquante (50%) pourcent de l'ensemble du personnel de chaque magasin, sauf au département des caisses.

ARTICLE X -

PAUSES

- 10.01 Tout salarié a droit à une heure et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.
- La période de dîner est de onze heures (11H00) à quatorze heures et trente (14H30) et celle du souper est de seize heures et trente (16H30) à dix-neuf (19H00) heures.
- 10.02 Tout salarié bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes hors de sa zone de travail, à chaque demi-période de travail. Il est entendu qu'une rotation du personnel est établie lors de chaque pause, afin d'assurer un bon service à la clientèle.
- 10.03 Les salariées faisant partie de l'équipe du soir ont droit à une période de repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ).

ARTICLE XI -

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 Tout travail supplémentaire est payé au salarié au tarif de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour les heures de travail fournies en plus de son programme quotidien d'heures de travail.
- Toutes les heures de travail fournies en excédent de trente-huit (38) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au tarif de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire. Le temps supplémentaire est volontaire.

- 11.02 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double (2), en plus du paiement du congé.
- 11.04 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).
- 11.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés réguliers dans un même département, par ordre d'ancienneté.

ARTICLE XII -

SALAIRES

- 12.01 La description des classifications paraît en Appendice " A " et fait partie intégrante de la présente convention.
- 12.02 Les échelles de salaires en Annexes "B-1" et "B-2" sont en vigueur le 4 février 1985 et le 25 août 1985. Ces échelles s'appliquent aux salariés réguliers.
- 12.03 Les Annexes "C" et "D" qui font partie intégrante de la convention collective entrent en vigueur le 24 août 1984 et s'appliquent à tous les salariés à temps partiel travaillant moins de trente-huit (38) heures par semaine.
- 12.04 a) A compter du 4 février 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de dix dollars (\$10.00) minimum sur son salaire réel, soit l'augmentation ou le taux de sa classification, le plus haut des deux.
- b) A compter du 26 août 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de cinq dollars (\$5.00) minimum sur son salaire réel, soit l'augmentation ou le taux de sa classification, le plus haut des deux.
- 12.05 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis, ni mise à pied.
- 12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.07 Lorsqu'un salarié, à la demande du gérant de département, remplace temporairement dans une classification supérieure, pour plus d'une (1) journée, il reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux, avec une garantie minimum de quinze (15,00\$) dollars par semaine, soit trois (3,00\$) dollars par jour.

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

12.08 a) Un assistant-gérant ou tout autre salarié, à la demande du gérant du magasin qui remplace le gérant de département, dans un département qui n'a pas d'assistant-gérant reçoit un supplément d'au moins vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine, soit cinq (5,00\$) dollars par jour, à compter de la première journée.

b) Un assistant-gérant ou tout autre salarié, à la demande du gérant du magasin qui remplace le gérant de département, dans un département où il y a un assistant-gérant, reçoit un supplément d'au moins vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine, soit cinq (5,00\$) dollars par jour, à compter de la première journée, en autant qu'il remplace pour plus d'une journée.

12.09 Tout salarié promu à un poste de gérant ou assistant-gérant de département reçoit une augmentation minimum de vingt-cinq dollars (\$25,00) sur son salaire réel.

12.10 Le salarié est payé chaque semaine, le jeudi avant seize heures (16H00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XIII -

PRIME ET BONI

13.01 Tout salarié affecté à l'équipe du soir ou de nuit reçoit une majoration de soixante-quinze (0.75¢) cents l'heure, en sus de la rémunération qu'il gagne de jour dans la même classification.

13.02 La Coopérative Employeur paie un boni de Noël selon la politique actuelle, à tous les salariés réguliers régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre.

ARTICLE XIV -

VACANCES

14.01 La Coopérative Employeur convient d'accorder à chaque salarié régulier des vacances selon les critères suivants, au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

Moins de douze (12) mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire brut (maximum 10 jours)

Après un (1) an

Deux (2) semaines.

Après cinq (5) ans

Trois (3) semaines.

Après huit (8) ans

Quatre (4) semaines.

Après quinze (15) ans

Cinq (5) semaines.

La période de vacances s'étend du 15 janvier au 30 novembre. L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut au moment de dresser les cédules de vacances qui doivent être affichées au plus tard le 15 avril.

Deux (2) salariés après entente avec la Coopérative Employeur, peuvent partir ensemble pour les vacances dans un même département.

14.02

Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines ou plus de vacances bénéficient de deux (2) semaines consécutives durant l'été et la ou les autres semaines sont prises après la cédule normale de vacances, à moins d'entente contraire entre la Coopérative Employeur et le salarié.

14.03

Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

14.04

Les vacances ne sont pas cumulatives.

14.05

Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.

14.06

Les salariés quittant l'emploi de la Coopérative Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de leurs gains.

ARTICLE XV -

CONGES PAYES

- 15.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - St-Jean Baptiste
  - L'Action de Grâces
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
- 15.02 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit motivée.
- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (12H01) et minuit (12H00).
- 15.04 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés, tels que définis à l'article 15.01, tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances après entente avec la Coopérative Employeur.
- 15.05 Si un salarié travaille plus de trente (30) heures au cours d'une semaine où survient un (1) congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente (30) heures.
- Si un salarié travaille plus de vingt-deux (22) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-deux (22) heures, soit réparties en trois (3) jours.
- Le congé hebdomadaire du salarié n'est pas affecté.
- 15.06 Si un congé statutaire tombe un jour non-ouvrable, le congé est reporté ou crédité, après entente entre la Coopérative Employeur et le salarié.
- 15.07 Aucun salarié n'est programmé après dix-sept (17H00) heures la veille de Noël et du Jour de l'An.

15.08

Les salariés réguliers bénéficient de douze (12) congés-mobiles ou congés-maladie par année.

Les congés-mobiles ne sont pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier ou lorsque survient un congé férié durant la semaine. Par ailleurs, un avis de trois (3) jours doit être donné au gérant du magasin et deux (2) salariés à la fois par département, peuvent bénéficier d'un tel congé. Pas plus d'un congé mobile par semaine par salarié.

Un tel congé peut être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

L'application des congés de maladie se fait selon l'application de l'article XVIII.

ARTICLE XVI -

CONGES DE DEUIL ET AUTRES

16.01

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

16.02

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

- |              |               |
|--------------|---------------|
| - Père       | - Mère        |
| - Frère      | - Soeur       |
| - Beau-Père  | - Belle-Mère  |
| - Beau-Frère | - Belle-Soeur |
| - Gendre     | - Bru         |

Les parents éloignés sont les suivants:

- |              |              |
|--------------|--------------|
| - Grand-Père | Grand-Mère   |
| - Neveu      | Nièce        |
| - Petit-Fils | Petite-Fille |

16.03

Si les périodes citées en 16.01 comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables, par exemple le dimanche ou un jour de congé ou de vacances, le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

16.04

Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant ou qui adopte légalement un enfant, a droit à deux (2) congés payés le jour de la naissance et/ou le jour où la femme quitte l'hôpital, ou le jour de l'adoption, pourvu que ce soit une journée de travail programmée.

16.05

Le salarié régulier a droit à un congé payé de trois (3) jours à l'occasion de son mariage et d'un (1) jour payé à l'occasion du mariage de ses frères et soeurs et de son enfant.

Les dispositions prévues à l'article 16.03 s'appliquent également à 16.04 et 16.05.

ARTICLE XVII -

PERMIS D'ABSENCE

17.01

Un permis d'absence sans paye pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3e) mois de la grossesse et du sixième (6e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an après la naissance.

17.02

Une prestation maternité de deux cents dollars (\$200.00) est versée par l'Employeur à la salariée régulière enceinte qui doit s'absenter de son travail pour son congé maternité. Cette prime est payable au départ de la salariée ou à son retour au travail.

17.03

La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

17.04

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.05

Suite à son congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent si son poste de départ est fermé.

17.06

Il est entendu que cette salariée sera réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la convention collective.

La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant par écrit l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter, préalablement à la date prévue de son retour, une demande écrite de prolongation de congé et un certificat médical à cet effet.

17.07

Le salarié régulier peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à la Coopérative Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.

La permission accordée ou refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE XVIII -

INDEMNITE DE MALADIE - SECURITE ET SANTE

18.01

Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie et d'accident, la Coopérative Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.

18.02

La Coopérative Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

18.03

La Coopérative Employeur convient de maintenir le plan d'assurances-collectives actuellement en vigueur aux conditions actuelles ou à maintenir un plan supérieur, s'il y a lieu. La Coopérative Employeur paie à cent (100%) pourcent la prime de l'assurance vie de base, de l'assurance vie des personnes à charge, de l'assurance vie accidentelle et l'assurance accident-maladie et les salariés paient à cent (100%) pourcent la prime pour l'indemnité hebdomadaire à court terme et de l'indemnité hebdomadaire à long terme.

Toutefois, dans l'alternative où l'Union présenterait à la Coopérative Employeur un plan de bien-être supérieur, à l'intention des salariés, la Coopérative Employeur s'engage à le considérer.

18.04

a) Tout salarié régulier a droit à douze (12) jours de congé de maladie ou congés mobiles par année.

b) Ces jours de maladie ou congés mobiles ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent (100%) pourcent le ou vers le 1er septembre de chaque année.

18.05

En cas de départ du salarié, les jours de congé de maladie ou mobiles sont monnayables à cinquante (50%) pourcent.

- 18.06 En cas d'accident de travail, la journée programmée est payée.
- 18.07 Par jour de congé de maladie, il faut entendre une journée normale de huit (8) heures.
- 18.08
- A) Les salariés bénéficient de ces indemnités s'ils doivent s'absenter pour cause de maladie ou d'accident et ce, moyennant un avis à la Coopérative Employeur ou à son supérieur immédiat, communiqué au plus tard, deux (2) heures après l'heure où normalement le salarié concerné doit se rapporter au travail.
  - B) Après une absence de maladie de trois (3) jours consécutifs et plus, la Coopérative Employeur peut demander un certificat médical.
- 18.09 Le salarié régulier qui devient salarié à temps partiel peut utiliser les jours de maladie déjà accumulés alors qu'il était salarié régulier.
- 18.10 La Coopérative Employeur continue à verser cinq (0.05¢) cents par heure travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- 18.11 Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'un représentant de la Coopérative Employeur et d'un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
- Ce comité doit se rencontrer mensuellement si nécessaire ou plus fréquemment, s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée à l'Union.
- A) Ce comité est établi et opère aux frais de la Coopérative Employeur;
  - B) L'Union accepte la responsabilité de seconder la Coopérative Employeur, dans les recommandations du Comité de Sécurité et Santé, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
  - C) Le comité de sécurité et santé:
    - 1. Fait des recommandations à la Coopérative Employeur et aux salariés, pour promouvoir la sécurité et la santé et l'hygiène au travail;
    - 2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;

ARTICLE XXI - GREVE ET LOCKOUT

21.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention collective, et ce conformément aux dispositions du Code du Travail, il n'y a pas de grève, ni lockout.

ARTICLE XXII - UNIFORMES

22.01 Il est convenu que les uniformes, sarraux, tabliers, serviettes et tout autre uniforme requis par la Coopérative Employeur sont fournis et lavés gratuitement par la Coopérative Employeur.

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

La Coopérative Employeur s'engage à fournir trois (3) uniformes ou sarraux aux salariées régulières à chaque année. Ces sarraux restent la propriété de la Coopérative Employeur, advenant le départ de la salariée.

ARTICLE XXIII- FONCTION DE JURE

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

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

ARTICLE XXIV - ORIENTATION NOUVELLE

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

ARTICLE XXV - INVALIDITE DES CLAUSES

25.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

18.11-C) (suite)

3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
  4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
  5. Fait un compte rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- D) La Coopérative Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible, de tout accident de travail.

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

- E) Les responsables du comité de sécurité et santé pour la Coopérative Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail, ainsi que de l'application des recommandations du comité de sécurité et santé.
- F) La Coopérative Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

18.12

L'Union convient d'inciter les salariés à utiliser les vêtements protecteurs et les outils de sécurité, si ces items sont salutaires aux salariés.

ARTICLE XIX -

FONDS DE PENSION

19.01

Dans l'alternative où l'Union présenterait à la Coopérative Employeur un plan de fonds de pension à l'intention des salariés, la Coopérative Employeur s'engage à le considérer.

ARTICLE XX -

SALLES DE REPOS

20.01

La Coopérative Employeur convient de maintenir des salles de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ces locaux sont chauffés, ventilés et maintenus dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec la Coopérative Employeur afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XXVI - GENERALITES

- 26.01 La Coopérative Employeur accepte de faire signer la carte d'autorisation de déduction à la source de la Caisse d'Economie de l'Union des Employés de Commerce à tout salarié désirant participer à ladite caisse.
- 26.02 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE XXVII - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 24 août 1984 jusqu'au 23 août 1986.
- 27.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur, jusqu'à la ratification de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Rimouski....., CE 29...  
 JOUR DU MOIS DE Mai..... 1985.

LA COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE RIMOUSKI.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ .

Stentz Olscamp  
Guybert  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pauline Bullant  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
Blondin

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS

COMMIS JUNIOR: - Emballeur caisse

COMMIS (femme)  
ou CAISSIERE: - Caissier (caissière)  
- Emballeuse dans les viandes, fruits et légumes  
- Préposé (e) au comptoir  
- Epicerie  
- Pâtisserie

CHEF DE SECTION (Femme) - Chef-caissière

COMMIS DE BUREAU

COMMIS ET PREPOSE (E)  
RECEPTION. - Epicerie  
- Fruits et légumes

BOUCHER

PREPOSE (E) AU COMPTOIR  
DES VIANDES

APRENTI-BOUCHER

GERANT DE DEPARTEMENT - Epicerie  
- Fruits et légumes  
- Viandes

ASSISTANT-GERANT DE DEPARTEMENT

ASSISTANTE-CHEF CAISSIERE

---

---

ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 4 FEVRIER 1985

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
COMMIS JUNIOR	250.00\$	255.00\$	260.00\$	265.00\$	270.00\$
COMMIS (Femme)/CAISSIERE	254.00\$	259.00\$	264.00\$	269.00\$	274.00\$
CHEF DE SECTION/FEMME	304.00\$	309.00\$	314.00\$	319.00\$	324.00\$
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	279.00\$	284.00\$	289.00\$	294.00\$	299.00\$
COMMIS DE BUREAU	273.00\$	278.00\$	283.00\$		
COMMIS/PREPOSE (E) A LA RECEPTION *	268.00\$	273.00\$	278.00\$	283.00\$	288.00\$
BOUCHER	301.00\$	306.00\$	311.00\$		
PREPOSE(E)/COMPTOIR DE VIANDES	296.00\$	301.00\$	306.00\$		
APPRENTI-BOUCHER	265.00\$	270.00\$	275.00\$	280.00\$	285.00\$
ASSISTANT/GERANT DEPT.	295.00\$	300.00\$	305.00\$	310.00\$	315.00\$
GERANT DE DEPARTEMENT	320.00\$	325.00\$	330.00\$	335.00\$	340.00\$

\* Le commis préposé à la réception reçoit cinq (5,00\$) dollars de plus que la classification de " commis ".

1) L'homme d'entretien fait partie de la classification de " commis ".

2) Le (keyman) responsable des clés reçoit trois (3,00\$) dollars par jour de plus que sa classification.

N.B.: La Coopérative Employeur nomme des assistants-gérants dans les départements selon les critères suivants:

Si le chiffre d'affaires du département est: - Département de l'épicerie: 61750  
- Département de la viande: 28750  
- Département fruits/légumes: 10350

Il est entendu que les volumes ci-haut mentionnés n'affectent pas les salariés déjà classifiés " assistants-gérants ".  
En conséquence, il n'y a pas de rétrogradation de classifications, en regard des volumes ci-haut mentionnés.

ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE 26 AOUT 1985

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
COMMIS JUNIOR	255.00\$	260.00\$	265.00\$	270.00\$	275.00\$
COMMIS (Femme)/CAISSIERE	259.00\$	264.00\$	269.00\$	274.00\$	279.00\$
CHEF DE SECTION/FEMME	309.00\$	314.00\$	319.00\$	324.00\$	329.00\$
ASSISTANTE CHEF CAISSIERE	284.00\$	289.00\$	294.00\$	299.00\$	304.00\$
COMMIS DE BUREAU	278.00\$	283.00\$	288.00\$		
COMMIS/PREPOSE (E) A LA RECEPTION *	273.00\$	278.00\$	283.00\$	288.00\$	293.00\$
BOUCHER	306.00\$	311.00\$	316.00\$		
PREPOSE(E)/COMPTOIR DE VIANDES	301.00\$	306.00\$	311.00\$		
APPRENTI-BOUCHER	270.00\$	275.00\$	280.00\$	285.00\$	290.00\$
ASSISTANT/GERANT DEPT.	300.00\$	305.00\$	310.00\$	315.00\$	320.00\$
GERANT DE DEPARTEMENT	325.00\$	330.00\$	335.00\$	340.00\$	345.00\$

\* Le commis préposé à la réception reçoit cinq (5,00\$) dollars de plus que la classification de " commis ".

1) L'homme d'entretien fait partie de la classification de " commis ".

2) Le (keyman) responsable des clés reçoit trois (3,00\$) dollars par jour de plus que sa classification.

N.B.: La Coopérative Employeur nomme des assistants-gérants dans les départements selon les critères suivants:

Si le chiffre d'affaires du département est: - Département de l'épicerie: 61750  
 - Département de la viande: 28750  
 - Département fruits/légumes: 10350

Il est entendu que les volumes ci-haut mentionnés n'affectent pas les salariés déjà classifiés " assistants-gérants ".

En conséquence, il n'y a pas de rétrogradation de classifications, en regard des volumes ci-haut mentionnés.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La Coopérative Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant et de l'assistant-gérant, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 14 novembre 1974.
- 1.02 Il est convenu que la Coopérative Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 1.03 Toute concession nouvelle, contrat ou sous-contrat accordé à une tierce personne pour du travail pouvant être et étant accompli par des salariés sera négocié au préalable entre la Coopérative Employeur et l'Union, si telle concession, contrat ou sous-contrat avait pour effet de mettre à pied un ou des salariés. A défaut d'entente entre les parties, un grief peut être logé à compter de la deuxième (2e) étape.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de la Coopérative Employeur:
- a) De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) De déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
  - c) D'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
  - d) D'établir, changer ou modifier les méthodes de travail, ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
  - e) De choisir les produits à vendre dans les marchés, sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
  - f) D'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

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

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

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations, par retenue sur le salaire, à compter du premier chèque de paie. La Coopérative Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.03 Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant la Coopérative Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire, après la période de probation et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 La Coopérative Employeur remet à l'Union et aux délégués, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés à temps partiel, des départs ainsi que des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 3.05 L'Union convient de décharger la Coopérative Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 La Coopérative Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenue syndicale pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport des cotisations.

ARTICLE IV -

AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le représentant de l'Union, seul ou accompagné, peut visiter les établissements durant les heures travaillées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant du magasin ou son délégué de sa présence.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et de six (6) mois au maximum. Toutefois, le salarié doit collaborer avec la Coopérative Employeur afin de trouver un remplaçant qualifié. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4.03 Deux (2) délégués d'Union et un (1) substitut dans chaque département, épicerie, fruits et légumes, boucherie, non-alimentaire et caisse peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4.04 Quatre (4) salariés peuvent obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans paie par an, à la condition qu'ils collaborent avec la Coopérative Employeur pour trouver des remplaçants qualifiés. Ces permis d'absence ne sont pas accordés pendant les périodes suivantes:
- 1) La semaine précédant une fête payée ou légale;
  - 2) La période entre le 1er décembre et le 15 janvier.
- L'Union fait sa demande, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à deux (2) par établissement mais un (1) par département.
- 4.05 Il n'y a pas de discrimination contre les délégués d'Union ou leurs substituts en raison de leurs devoirs de représentants de l'Union. Les délégués d'Union ou leurs substituts ne sont pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés et qu'ils ont démontré leur compétence.
- 4.06 La Coopérative Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher des avis intéressant ses membres.
- 4.07 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de trois (3) membres de l'Union au maximum. Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation ou à la conciliation.

- 4.08 La Coopérative Employeur convient qu'un délégué ou substitut-délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier, un grief sur le temps de travail sans perte de salaire. Le délégué ou le substitut-délégué avise son supérieur immédiat de son absence.

ARTICLE V -

ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié à temps partiel à la condition qu'il ait terminé une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.
- Durant la période de probation, la Coopérative Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre, le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai, mais la Coopérative Employeur doit avertir le délégué syndical.
- 5.02 En tout temps, on accorde la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté, lorsqu'une fonction devient disponible, à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.03 L'ancienneté de l'unité de négociation est prise en considération majeure par la Coopérative Employeur pour tous les cas de promotion et de mutation à l'intérieur d'un groupe de département, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.04 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte volontairement son emploi;
  - b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
  - c) A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à la Coopérative Employeur par écrit recommandé, son intention de retourner au travail;

- 5.04 (suite)
- d) Mise à pied excédant neuf (9) mois de calendrier consécutifs;
  - e) Absence sans donner avis et/ou sans raison valable, excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
  - f) Absence par maladie ou accident (autre qu'accident de travail) excédant trente (30) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant à son départ, un (1) an de service ou plus et six (6) mois de calendrier consécutifs dans le cas d'un salarié ayant moins d'un (1) an de service.

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

- 5.05
- L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

- 5.06
- La Coopérative Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté, selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers remerciés sont les premiers à être réinstallés au service de la Coopérative Employeur.

La Coopérative Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre département.

- 5.07
- Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention, et par la suite le 15 juin de chaque année, la Coopérative Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant:

- Le nom
- L'adresse
- La fonction
- Le salaire
- La date d'embauche
- La date de naissance
- Le numéro d'assurance sociale.

- 5.08
- Le passage de statut de régulier à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion. Dans ce cas, le salarié transporte cinquante (50%) pourcent de son ancienneté.

- 5.09
- Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour devenir salarié régulier, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

- 5.10 Dans le cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Pendant sa période d'essai, le salarié peut s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à la Coopérative Employeur. Quant à la Coopérative Employeur, elle peut confirmer définitivement la promotion ou décider de retourner le salarié à son ancienne fonction.

Les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour une période de trente (30) jours de travail.

ARTICLE VI -

SECURITE D'EMPLOI ET DISCIPLINE

- 6.01 Le gérant ou l'assistant-gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en français. Le délégué d'Union est convoqué en même temps pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre copie est adressée à l'Union dans un délai de cinq (5) jours.
- 6.02 Aucun salarié ayant à son crédit soixante (60) jours de calendrier et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable, un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6.03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie à 6.01 a été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire soit le plus bas des deux.
- 6.04 A l'exception du boulanger (pâtisseries), du laitier (crème glacée) pas un seul représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étalages du magasin. Seuls les représentants des fournisseurs auxquels la Coopérative Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier, pour monter les étalages particuliers, visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section. Il est entendu cependant, que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits, afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.

## ARTICLE VII -

PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que la Coopérative Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la naissance des faits qui lui ont donné lieu dans les cas de différends relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, selon la procédure suivante:
- 7.02 PREMIERE ETAPE:
- Réunion entre le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union, le salarié et le gérant du magasin. Le grief doit être discuté dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant du magasin rend par écrit, sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.
- 7.02 Si le délégué du magasin ou son substitut et/ou le représentant de l'Union désire en appeler à l'étape suivante, le grief doit être soumis par écrit au Directeur Général de la Coopérative, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant du magasin.
- 7.03 DEUXIEME ETAPE:
- Le grief est transmis par l'Union au Directeur Général de la Coopérative qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union.
- Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu, en présence du ou des salariés intéressés, si on le désire, au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.
- 7.04 Dans le cas de congédiement ou suspension, un grief peut être soumis par le salarié, par le délégué du magasin ou par son substitut ou par le représentant de l'Union, s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension et il est étudié à compter de la deuxième (2e) étape. Cette disposition ne s'applique pas durant la période de probation du salarié.
- 7.05 Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter de la première (1ère) étape et la décision prise si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

- 7.06 La Coopérative Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter de la première (1<sup>ière</sup>) étape.
- 7.07 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 7.08 Aucune plainte, grief de la Coopérative Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les six (6) mois suivants, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs, si tel recours est exercé.
- 7.09 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE VIII -

ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ayant trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention collective ne soit pas réglé à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour altérer, modifier ou ordonner le réembauchage du salarié et le montant de l'indemnité à lui être versé, en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagné ailleurs.
- 8.06 En cas de congédiement ou suspension, le grief est soumis directement à l'arbitrage et par la suite, la procédure de griefs s'applique.

ARTICLE IX -

HEURES DE TRAVAIL

9.01

La semaine normale de travail d'un salarié à temps partiel est de moins de trente-huit (38) heures, avec un minimum de huit (8) heures par semaine.

Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille cinq (5) semaines consécutives de trente-six (36) heures, il devient un salarié permanent, à l'exception des périodes de vacances ou de maladie ou congé de maternité.

Le salarié à temps partiel qui fait trente (30) heures et plus est programmé cinq (5) jours consécutifs, et a son congé hebdomadaire par rotation le samedi à tous les quinze (15) jours de calendrier.

9.02

La Coopérative Employeur se réserve le droit de déterminer le programme d'heures consécutives de travail et les salariés doivent accomplir leur travail aux jours et aux heures prévus dans ce programme, sans dépasser trente-huit (38) heures par semaine.

Le salarié est programmé à l'intérieur des heures d'ouverture et de fermeture des magasins (Bill 24). Le nouveau salarié à temps partiel n'est programmé qu'à l'intérieur du magasin où il a été embauché.

9.03

Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans chaque magasin ou département, au plus tard le vendredi vers seize heures et trente (16H30). Cette programmation indique les heures de travail pour les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante.

Des modifications à cette programmation peuvent être apportées, après entente mutuelle entre la Coopérative Employeur et le salarié. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

9.04

Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.

ARTICLE X -

PAUSES

10.01

Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.

10.02 Tout salarié travaillant trente (30) heures et plus par semaine a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi et à une (1) heure pour le repas du soir, lorsque l'établissement est ouvert le soir.

Cependant, la Coopérative Employeur peut avec le consentement du salarié, réduire le temps alloué pour la période du repas du midi.

10.03 Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de trois (3) heures mais moins de six (6) heures de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes ou une seule période de trente (30) minutes, après entente avec la Coopérative Employeur.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Les salariés à temps partiel sont payés au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de trente-huit (38) heures. Le temps supplémentaire est volontaire.

11.02 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées, reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire et/ou le dimanche est rémunéré au taux double (2).

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les classifications et les échelles de salaires des salariés à temps partiel apparaissent à l'Annexe " A " de la présente appendice.

12.02 a) A compter du 4 février 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de vingt-six cents (\$0.26) l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

b) A compter du 26 août 1985, tout salarié régi par cette convention, reçoit une augmentation de treize cents (\$0.13) l'heure sur son taux réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.

12.03 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis, ni mise à pied.

12.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit, l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XIII - PRIME ET BONI

13.01 Tout salarié affecté à l'équipe du soir ou de nuit, reçoit une majoration de soixante-quinze (0.75¢) cents l'heure en sus de la rémunération qu'il gagne de jour dans la même classification.

13.02 La Coopérative Employeur paie un boni de Noël selon la politique actuelle à tous les salariés à temps partiel régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre.

ARTICLE XIV - VACANCES

14.01 La Coopérative Employeur convient d'accorder à chaque salarié à temps partiel des vacances selon les critères suivants, au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

Moins de douze (12) mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire gagné au 30 avril courant (maximum 10 jours)

Après un (1) an

Deux (2) semaines - 4%

Après cinq (5) ans

Trois (3) semaines - 6%

14.02 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

14.03 Les vacances ne sont pas cumulatives.

14.04 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances.

ARTICLE XIV -

CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - St-Jean Baptiste
  - L'Action de Grâce
  - Confédération
  - Fête du Travail
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
- Cette clause est conditionnelle à 15.03.
- 15.02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (12H01) et minuit (12H00).
- 15.03 Le salarié à temps partiel ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 31 avril précédent, est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.
- Le salarié à temps partiel ayant moins d'un (1) an d'ancienneté est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné à compter de la fête concernée à celle de l'année précédente.
- 15.04 Si un salarié travaille plus de trente (30) heures au cours d'une semaine où survient un (1) congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente (30) heures.
- Si un salarié travaille plus de vingt-deux (22) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-deux (22) heures.
- Le congé hebdomadaire du salarié n'est pas affecté.
- 15.05 Si un congé statutaire tombe un jour non-ouvrable, le congé est reporté ou crédité, après entente entre la Coopérative Employeur et le salarié.
- 15.06 Aucun salarié n'est programmé après dix-sept (17H00) heures la veille de Noël et du Jour de l'An.

15.07

Les salariés à temps partiel bénéficient de deux (2) congés mobiles par an, lesquels ne sont pas accordés durant la période du 15 décembre au 15 janvier ou lorsque survient un congé férié durant la semaine.

Par ailleurs, un avis de trois (3) jours doit être donné au gérant du magasin et deux (2) salariés à la fois par département, peuvent bénéficier d'un tel congé.

Un tel congé peut être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

Cette clause est conditionnelle à 15.03.

Ces congés ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais sont monnayables à cent (100%) pourcent le ou vers le 1er septembre de chaque année.

ARTICLE XVI -

CONGES DE DEUIL ET AUTRES

16.01

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

16.02

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

16.03

Le salarié à temps partiel ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées où il a été absent (Ref.: 16.01 et 16.02).

ARTICLE XVII -

PERMIS D'ABSENCE

17.01

Un permis d'absence sans paye pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3e) mois de la grossesse et du sixième (6e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an après la naissance.

17.02

La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

17.03

La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

17.04 Suite à son congé de maternité, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent si son poste de départ est fermé.

17.05 Il est entendu que cette salariée sera réinstallée au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ et toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la convention collective.

La salariée peut cependant revenir au travail avant la fin de son congé de maternité en avisant par écrit l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Le congé peut cependant être prolongé s'il est impossible pour la salariée de revenir au travail pour raison de santé. Dans ce cas, elle doit présenter, préalablement à la date prévue de son retour, une demande écrite de prolongation de congé et un certificat médical à cet effet.

17.06 Le salarié à temps partiel peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à la Coopérative Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être faite par écrit.

La permission accordée ou le refusée est remise par écrit au salarié et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE XVIII -

SECURITE ET SANTE

18.01 La Coopérative Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

18.02 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident.

18.03 La Coopérative Employeur continue à verser cinq (0.05¢) cents par heure travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.04 Dans chaque magasin, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'un représentant de la Coopérative Employeur et d'un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

18.04 (suite)

Ce comité doit se rencontrer mensuellement si nécessaire ou plus fréquemment, s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée à l'Union.

- A) Ce comité est établi et opère aux frais de la Coopérative Employeur;
- B) L'Union accepte la responsabilité de seconder la Coopérative Employeur, dans les recommandations du Comité de Sécurité et Santé, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
- C) Le comité de sécurité et santé:
  1. Fait des recommandations à la Coopérative Employeur et aux salariés, pour promouvoir la sécurité et la santé et l'hygiène au travail;
  2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
  3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
  4. Fait des inspections des lieux périodiquement;
  5. Fait un compte rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- D) La Coopérative Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible, de tout accident de travail.

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

- E) Les responsables du comité de sécurité et santé pour la Coopérative Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail, ainsi que de l'application des recommandations du comité de sécurité et santé.
- F) La Coopérative Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE XIX -

SALLES DE REPOS

19.01

La Coopérative Employeur convient de maintenir des salles de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ces locaux sont chauffés, ventilés et maintenus dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec la Coopérative Employeur afin de maintenir la propreté dans ces locaux.

ARTICLE XX - UNIFORMES

20.01 Il est convenu que les uniformes, sarraux, tabliers, serviettes et tout autre uniforme requis par la Coopérative Employeur sont fournis et lavés gratuitement par la Coopérative Employeur.

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

La Coopérative Employeur s'engage à fournir deux (2) uniformes ou sarraux lavables par année, aux salariées à temps partiel. Ces sarraux restent la propriété de la Coopérative Employeur, advenant le départ de la salariée.

ARTICLE XXI - TRAVAIL PERMANENT - HEURES DISPONIBLES

21.01 Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté des salariés, de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possible et pourvu que le salarié soit disponible et qualifié.

ARTICLE XXII - GREVE ET LOCKOUT

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

ARTICLE XXIII - INVALIDITE DES CLAUSES

23.01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ECHELLE DES CLASSIFICATIONS ET SALAIRESDES SALAIRES A TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>4 FEVRIER 1985</u>	<u>26 AOUT 1985</u>
COMMIS JUNIOR	\$ 5.00	\$ 5.10
COMMIS CAISSIERE	\$ 5.30	\$ 5.40
APPRENTI-BOUCHER	\$ 5.60	\$ 5.70

NOTE: Il est entendu que les taux ci-haut mentionnés seront toujours supérieurs au taux de salaire minimum de vingt (0.20¢) cents l'heure.

---

POLITIQUE DES CAISSES

- A) Pour chaque salarié (e) occupant la fonction de caissier ou caissière, l'Employeur s'engage à établir un fonds de roulement cumulatif.
- B) Ce fonds de roulement cumulatif pour l'année fiscale de l'Employeur permettra au caissier ou à la caissière d'acquérir vingt-cinq (0,25¢) cents sur chaque mille (1,000.00\$) dollars enregistré à son compte.
- C) A la fin de chaque période de quatre (4) semaines, l'accumulation d'erreurs commises par le caissier ou la caissière sera déduite du montant accumulé. S'il existe une différence des courts de caisse, le caissier ou la caissière rembourse cette différence.

## TECHNICALITES:

1. L'Employeur s'engage à donner à chaque salarié(e) préposé(e) à la caisse un entraînement adéquat.
  2. En tout temps, le chef-caissier ou la chef-caissière ou toute autre personne n'a le droit de toucher à une caisse sans la présence du ou de la salariée concernée. En cas d'absence du ou de la salariée, soit en maladie ou autre, le ou la chef-caissière sera accompagné (e) d'un autre salarié de l'unité de négociation pour faire le balancement de ladite caisse.
  3. Tous les caissiers ou toutes les caissières sont responsables de leur fonds de change, des transactions effectuées sur la caisse. Aucun caissier ou aucune caissière n'a le droit de travailler sur le fonds de change d'un ou d'une autre caissière et n'a pas le droit de faire des transactions sur une autre caisse.
  4. Aucun chèque ne peut être accepté par le salarié ou la salariée s'il n'est pas autorisé et initialé par la personne autorisée pour cette tâche, sauf si le numéro de la carte de membre y apparaît.
  5. Le ou la salarié(e) n'est pas responsable des billets falsifiés ou des chèques acceptés et initialés par la personne autorisée.
  6. Chaque caissier (ière) prépare lui (elle)-même ses dépôts c'est-à-dire, le bordereau de dépôt sera rempli par le caissier ou la caissière qui aura, au préalable, compté son argent. Ensuite, le ou la chef-caissière vérifiera le décompte du bordereau du caissier ou de la caissière, après quoi, celui-ci ou celle-ci se verra remettre une copie du bordereau de dépôt qui aura été initialé par lui ou elle ou la chef-caissière ou responsable. Ce bordereau de dépôt constituera une preuve de dépôt. De plus, la copie du bordereau de dépôt devra être retournée au ou à la chef-caissière à chaque balancement final de sa caisse pour chaque semaine. De plus, le ou la caissière remplit lui ou elle-même sa feuille de conciliation afin de déterminer son court ou surplus de caisse.
  7. Tous les caissiers ou toutes les caissières devront faire initialer les erreurs (VOID) par le ou la chef-caissière ou responsable des caisses pour toute erreur excédant deux (2,00\$) dollars. Le caissier ou la caissière sera responsable et aura à fournir les explications nécessaires si les erreurs ne sont pas initialées.
  8. Tous les caissiers ou toutes les caissières qui finissent de travailler sur une caisse devront enlever le rouleau de papier de leur caisse et devront y inscrire leur nom, la date et le numéro de la caisse; ensuite le remettre au chef-caissier ou à la chef-caissière ou responsable des caisses.
-