

2^e dépôt

Q - 4572 - 18



TABLE DES MATIÈRES

1. Reconnaissance syndicale et juridiction syndicale
2. Fonctions
3. Recours disciplinaires
4. Représentation syndicale
5. Procédure de règlement des griefs
6. Arbitrage

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE :

7. Grève ou contre-grève
8. Ancienneté - définitions, clause et perte d'ancienneté
9. Par CHAÎNE COOPÉRATIVE DU SAGUENAY,
10. ASSOCIATION COOPÉRATIVE
11. ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

12. Paie hebdomadaire
13. Heures de travail
14. Fêtes chômées
15. Vacances payées

ET

16. SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
17. DE CHAÎNE COOPÉRATIVE DU SAGUENAY
(C.S.N.)

18. représentant les employés de la section
19. Epicerie et Quincaillerie
20. ci-après appelé "LE SYNDICAT"

21. Durée de la convention

CONVENTION EN VIGUEUR :

du premier septembre 1980 au 31 mars 1982

91 JUL - 2 10 43

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE TABLE DES MATIERES

ARTICLE

- 1 Reconnaissance syndicale et juridiction syndicale
- 2 Fonctions réservées à la direction
- 3 Mesures disciplinaires
- 4 Représentant syndical
- 5 Procédure de règlement des griefs
- 6 Arbitrage
- 7 Grève ou contre-grève
- 8 Ancienneté - définition, clause et perte d'ancienneté
- 9 Perte d'ancienneté
- 10 Congés spéciaux
- 11 Salaires
- 12 Paie hebdomadaire
- 13 Heures de travail
- 14 Fêtes chômées
- 15 Vacances payées
- 16 Sécurité et santé
- 17 Sécurité syndicale
- 18 Technologie
- 19 Accident de travail ou maladie industrielle
- 20 Privilèges et avantages
- 21 Durée de la convention

ARTICLE 3 - MESURES DISCIPLINAIRES

1.01

Le Syndicat reconnaît de la présente convention d'être tenu par l'application de l'un ou l'autre des droits mentionnés à la clause 2.01. Cependant, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION SYNDICALE

1.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention, pour tous ses salariés travaillant dans ses établissements, couverts par les certificats de reconnaissance syndicale.

1.02

Les mots "salariés" partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié ou tous les salariés de l'unité de négociation définie plus haut, sauf si le contexte le stipule autrement. Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionnées aux articles 13 et dont la méthode de rémunération est un salaire hebdomadaire. Un salarié devient régulier s'il a travaillé cinquante (50) jours.

ARTICLE 2 - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

2.01

Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur d'exercer les fonctions suivantes, mais sans s'y limiter:

- a) de diriger et administrer ses opérations;
- b) de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) d'établir, appliquer ou faire appliquer les règlements concernant le travail, la sécurité, l'ordre, la discipline ainsi que le règlement visant à protéger les établissements et l'équipement;
- d) embaucher, congédier, muter, transférer, affecter, promouvoir, suspendre, discipliner, mettre à pied les salariés.

2.02

L'Employeur convient d'exercer les fonctions ci-haut énumérées de façon compatible avec les dispositions de cette convention.

2.03

Cependant, les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher un salarié ou des salariés de faire un grief s'ils se croient lésés par l'application de l'un ou l'autre des droits mentionnés à la clause 2.01. Cependant, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 3 - MESURES DISCIPLINAIRES

3.01

Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.

3.02

Sauf dans le cas d'une offense grave telle que le vol, dommage délibéré à la propriété, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit avec copie au Syndicat et à l'Employeur.

3.03

Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se verra priver de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.

3.04

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

ARTICLE 4 - REPRESENTANT SYNDICAL

4.01

Le Syndicat peut désigner un représentant par établissement ou son remplaçant, parmi les salariés de l'Employeur, et ce représentant sera reconnu comme tel par l'Employeur.

4.02

Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourrait se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.

4.03

Il est entendu que le représentant du Syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il en informera son supérieur immédiat, lequel déterminera le lieu et l'heure de la rencontre, avant de s'occuper de ce ou ces griefs dans son établissement. L'Employeur ne doit pas lui refuser d'accomplir cette fonction sans raison valable et ce, sans perte de salaire.

4.04

L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, incluant président, vice-président, secrétaire ou tout autre représentant de la CSN après avoir pris rendez-vous avec le gérant ou son représentant, il s'engage à le recevoir dans ses établissements pour fins de négociations, enquête et règlement de griefs.

4.05

L'Employeur reconnaît également que le Syndicat peut nommer des officiers supérieurs parmi ses salariés réguliers, lesquels pourront être aussi représentant syndical dans l'établissement qui les emploie.

4.06

Les représentants syndicaux mentionnés à l'article 4 peuvent, après avoir obtenu l'autorisation de leur gérant qui ne doit pas refuser sans raison valable, s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme, auquel le Syndicat est affilié. Le salarié doit aviser son Employeur cinq (5) jours à l'avance et les absences ne doivent pas excéder trois (3) jours consécutifs, excepté le congrès de la CSN où deux (2) salariés peuvent s'absenter pour la durée du congrès.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

5.01

C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief, tant qu'il n'a pas d'abord donné au gérant l'opportunité de régler sa plainte.

5.02

Toute plainte d'un salarié sera consignée par écrit et remise au supérieur immédiat du salarié concerné, par le salarié lui-même ou le représentant du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance de cette plainte ou de la connaissance qu'il en eue pour les griefs d'intérêt.

5.03

Si la plainte n'a pas été réglée à ce stage, le comité formé de représentants patronaux et des représentants (ou délégués) du Syndicat, aura dix (10) jours ouvrables pour prendre une décision.

5.04

Si, après ce stage, la décision n'est pas satisfaisante, le tout sera soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, dans les quinze (15) jours qui suivent.

5.05

L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut, dans l'intérêt des parties, présenter des griefs directement au stage du gérant

5.06

Tout différend ou grief s'élevant directement entre l'Employeur et le Syndicat peut être soumis directement à l'une ou l'autre des deux parties et si le cas en litige ne peut être réglé à ce stage, on procédera conformément à l'article 6.

5.07

Quand deux employés ou plus ont un litige ou un grief semblable, ils pourront soumettre le litige ou le grief directement à l'Employeur et si ce grief ne peut être réglé à la satisfaction des intéressés, on procédera à l'étape suivante prévue à l'article 6.

5.08

Les dimanches, les congés statutaires et les vacances ne seront pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou pour compléter chacune des étapes de la procédure des griefs ou pour se conformer à l'article 6, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

5.09

Toutes décisions auxquelles en arriveront l'Employeur et le Syndicat doivent être écrites et elles seront finales et obligatoires pour l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.

5.10

La prétention d'un salarié régulier qui a été congédié injustement sera traitée comme grief, si un exposé écrit du grief est remis à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables après que le salarié a cessé de travailler pour l'Employeur. Dans ces cas, le grief sera soumis directement à l'Employeur et s'il n'est pas réglé à la satisfaction de l'intéressé, il pourra soumettre son grief à l'arbitrage suivant la procédure à établir à l'article 6.

5.11

Un grief tel que mentionné à l'article 5.10 qui est soumis à l'arbitrage peut être réglé de la façon suivante:

- a) en confirmant l'acte de l'employeur qui a congédié le salarié régulier;
- b) en réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu; ou
- c) par tout autre arrangement juste et équitable.

ARTICLE 6 - ARBITRAGE

6.01

Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief ou un différend soit soumis à l'arbitrage, ils suivent les dispositions du Code du Travail du Québec.

6.02

Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure des griefs.

6.03

L'arbitre n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelqu'elle soit de cette convention.

6.04

Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitre soient expéditives et que la décision de l'arbitre soit donnée dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition.

6.05

La sentence rendue par l'arbitre liera les parties à cette convention ainsi que le ou les salariés concernés.

6.06

Les parties conviennent sur demande de l'arbitre, de prolonger les délais prévus pour une autre période déterminée.

6.07 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et dans son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu.

Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances.

6.08

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

ARTICLE 7 - GREVE OU CONTRE-GREVE

7.01

Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève de la part de ses salariés, ni contre-grève, ni lock-out de la part de l'Employeur, ni ralentissement concerté de travail pendant la durée de cette convention ou pendant les négociations qui précèdent son renouvellement.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE - DEFINITION,
CLAUSE ET PERTE D'ANCIENNETE

8.01

- a) L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur.
- b) Tout salarié doit pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de cinquante (50) jours de travail à l'intérieur de douze (12) mois de calendrier à compter de sa date d'embauchage. Après avoir complété sa période d'essai, son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauchage. Si l'Employeur le remercie de ses services avant d'avoir complété sa période d'essai, le salarié n'a pas droit de recours en vertu de la procédure des griefs.

8.02

- a) Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, une liste complète de ses salariés avec les noms, adresses, département, occupation, salaire et ancienneté. L'Employeur s'engage aussi à faire connaître par écrit, dans les huit (8) jours, au délégué syndical de l'établissement ou du département concerné, sur la formule acceptée à cet effet par les parties, tout mouvement de main-d'oeuvre d'au moins une (1) semaine.

b) La liste d'ancienneté est publiée en février de chaque année, après avoir été affichée pendant huit (8) jours et corrigée s'il y a lieu; ladite liste fait partie intégrante de la convention et reconnue comme telle par les parties.

8.03

Sujet aux dispositions de cette convention, l'ancienneté des salariés s'appliquera aux mises à pied et aux réembauchages comme suit:

- a) l'ancienneté est générale pour tous les salariés;
- b) mises à pied: pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi. Les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:
 - 1) temporaires
 - 2) à l'essai
 - 3) permanents
- c) les salariés mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi disponible;
- d) dans le cas de mise à pied, l'Employeur donne un préavis d'une (1) semaine au salarié concerné ou lui paie l'équivalent d'une (1) semaine de salaire, s'il était au travail depuis au moins quatre (4) semaines complètes avant son préavis;
- e) dans le cas de déplacement de main-d'oeuvre à la suite d'une mise à pied, le salarié visé ne subira aucune baisse de salaire;
- f) calcul de l'ancienneté: l'ancienneté de tout salarié permanent est comptée en année, en mois et en jour.

8.04 Promotion

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

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

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

Un salarié, qui est assigné, à la demande de l'Employeur à une tâche dont le taux de salaire est supérieur obtient une prime de dix (10,00\$) dollars par semaine, pourvu que le temps à cette nouvelle tâche représente quatre (4) jours ou plus dans cette semaine.

8.05 Promotion en dehors de l'unité de négociation

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

8.06 Départements

Il n'y aura pas de département dans les établissements concernés.

8.07

Le salarié temporaire:

- a) est engagé comme étudiant l'été ou les fins de semaine;

Ce salarié n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux salaires, aux heures de travail et au temps supplémentaire.

8.08

Le salarié temporaire régulier permanent est celui qui fait le même nombre d'heures à chaque semaine et il a droit à toutes les dispositions de la présente convention mais au prorata des heures effectivement travaillées.

ARTICLE 9 - PERTE D'ANCIENNETE

9.01

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

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

9.02

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

9.03 Congés sans solde

Après deux (2) ans d'ancienneté, l'Employeur doit accorder un congé d'absence sans solde à tout salarié qui en fera la demande et ceci pour des raisons légitimes et personnelles, excepté si tel salarié veut s'absenter pour accepter un poste qui concurrence directement l'Employeur.

Toutefois, le congé ne doit pas excéder six (6) mois et un tel congé ne pourra être accordé qu'une seule fois pendant toute la durée de la convention. Cependant, l'Employeur peut refuser tels congé durant la période du 1er mai au 30 septembre, s'il ne peut remplacer adéquatement le requérant.

ARTICLE 10 - CONGES SPECIAUX

10.01

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

- a) décès du conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur:
- cinq (5) jours à compter de la date du décès;
- b) décès de son beau-père, de sa belle-mère:
- trois (3) jours y compris la journée des funérailles;
- c) décès de son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, du salarié ou du conjoint:
- une (1) journée;
- d) naissance ou baptême ou adoption légale d'un enfant:
- une (1) journée;
- e) en cas d'hospitalisation d'un enfant ou du conjoint du salarié:
- une (1) journée;
- f) en cas d'intervention chirurgicale nécessitant un gardien à la maison:
- une (1) journée.

10.02

Si l'un ou l'autre des événements précités survient dans un rayon de plus de 75 milles:

- une (1) journée additionnelle sera accordée au salarié concerné.

10.03

L'Employeur accorde un permis d'absence sans perte de salaire dans les cas précédents et pour le nombre de jours indiqués s'ils coïncident avec un ou des jours ouvrables et programmés pour le salarié concerné.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01

L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter pendant la durée de la convention, la liste des taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

11.02

Tout salarié dont le salaire est inférieur au taux d'embauchage de sa classification prévue doit être ajusté à ce taux et bénéficier des augmentations générales prévues à l'annexe "A".

11.03

Tout salarié cédulé sur une équipe rotative entre 6:00 heures p.m. et 8:00 heures a.m., reçoit une prime de 0,20\$ l'heure.
(travail de nuit).

11.04

Tous les salaires actuellement payés aux employés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés, demeurent des salaires légaux.

ARTICLE 12 - PAIE HEBDOMADAIRE

12.01

Les salaires seront payés chaque semaine au plus tard le jeudi soir en monnaie canadienne et les détails suivants devront apparaître soit sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) période de paie;
- c) nombre d'heures d'ouvrage;
- d) salaire brut;
- e) déductions;
- f) salaire net.

ARTICLE 13- HEURES DE TRAVAIL

13.01

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine, pour tous les salariés et répartie à l'intérieur des heures d'ouverture suivantes:

- Lundi au mercredi: 8:30 heures à 17:30 heures
- Jeudi et vendredi: 8:30 heures à 21:00 heures
- Samedi: 8:30 heures à 17:00 heures

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

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

13.02

- a) Tout travail autorisé ou requis accompli par les salariés au-delà des heures quotidiennes et hebdomadaires mentionnées à l'article 13.01 est considéré comme surtemps et rémunéré au taux et demi de taux horaire du salarié.
- b) De plus, si cela tombe un dimanche ou une fête chômée, il sera payé au taux double.
- c) Le surtemps est offert aux salariés par ordre d'ancienneté, dans leur section concernée, selon leurs disponibilités.

13.03

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

ARTICLE 14 - FETES CHOMEES

14.01

L'Employeur convient d'accorder à ses salariés les fêtes statutaires ou religieuses suivantes, sans perte de salaire:

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

En plus de ces neuf (9) fêtes chômées, le salarié pourra en prendre quatre (4) autres appelées "mobiles", c'est-à-dire, qu'il pourra prendre tels congés, mais après entente avec l'employeur pour la date et le nombre, lequel ne devra jamais dépasser quatre (4).

14.02

Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour pendant lequel un salarié est en congé selon sa cédule, cette fête lui sera payée en plus ou remise à une autre date après entente avec l'Employeur.

14.03

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

14.04

Si quelques-uns des congés mentionnés à l'article 14.01 tombent le dimanche, ils seront remplacés automatiquement le lendemain.

14.05

Un salarié étant obligé par l'Employeur de travailler pendant un de ces jours de congé, il sera rémunéré au taux double, ou, peut reprendre sa journée à une date ultérieure après entente avec la Coopérative - Employeur.

14.06

Pour être éligible au paiement des Fêtes chômées mentionnées au paragraphe 14.01, le salarié permanent doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête chômée.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

15.01

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

15.02

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

1 an: 2 semaines
4 ans: 3 semaines
10 ans: 4 semaines
22 ans: 5 semaines

15.03 Allocation pour vacances

En cas de départ, l'allocation de vacances payables à un salarié est établie sur la base de 4%, 6%, 8% ou 10% selon le nombre de semaines et de jours de vacances auxquels il a droit en vertu du présent article.

15.04

Les deux (2) premières semaines de vacances seront prises consécutivement entre le 1er mai et le 30 octobre et le nombre de salariés dans chaque succursale ou dans l'établissement en même temps, sera déterminé par l'Employeur qui prendra en considération l'ancienneté des salariés.

15.05

La paie qui est due à chaque salarié lui sera versée à la dernière semaine de paie qui précède le commencement de sa période de vacances.

15.06

La troisième, la quatrième et la cinquième semaines de vacances sont prises après entente avec l'Employeur.

15.07

Si une fête survient durant la période de vacances du salarié, il reçoit une journée additionnelle de vacances pour cette journée. Les congés ainsi dus aux salariés doivent être repris en dehors de sa période de vacances et en accord avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

16.01

L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

16.02

a) Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention, six (6) jours de congés-maladie payés par année, à raison d'une demie-journée par mois de travail.

b) L'Employeur paie au salarié concerné les jours de congés-maladie non utilisés et ce au taux de salaire payé à cette date le ou vers le 31 décembre de chaque année.

16.03

a) L'Employeur administre un plan d'assurance collective et tous les employés doivent y adhérer. L'Employeur paiera 50% des primes et le salarié 50%.

b) Si au cours du présent contrat, les deux parties convenaient, s'il y a lieu, d'apporter des modifications au plan actuel, une étude pourra se faire en ce sens.

ARTICLE 17 - SECURITE SYNDICALE

17.01

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

17.02

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

17.03

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

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

Enfin, l'Employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salariés.

17.04

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

ARTICLE 18 - TECHNOLOGIE

18.01

Tout salarié mis à pied de façon permanente à cause de changement technique, technologique ou dans les procédés administratifs, recevra un avis de un (1) mois. Cet avis devra être envoyé au salarié concerné et au Syndicat.

18.02

Pour travail donné à contrat ou à l'heure dans une autre entreprise, les salariés syndiqués auront la priorité dans le travail à accomplir.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE INDUSTRIELLE

19.01

L'Employeur consent à verser aux salariés, pour cause d'accident de travail ou de maladie industrielle, 75% du salaire du salarié et lorsque le salarié touchera les prestations de la Commission des Accidents de Travail, le salarié s'engage à rembourser à l'Employeur, lesdits montants avancés.

19.02

- a) L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- b) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de la grossesse, c'est-à-dire 90 jours de calendrier précédant la date de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- c) L'ancienneté de l'employée continue de s'accumuler pendant son absence.

ARTICLE 20 - PRIVILEGES ET AVANTAGES

20.01

Tout salarié qui par son travail est obligé de prendre un repas à l'extérieur de chez lui recevra 5,00\$ sur présentation de son reçu.

20.02

L'Employeur s'engage à fournir au besoin les sarraux et tabliers nécessités par son travail et à les faire nettoyer à ses frais à chaque semaine. L'Employeur fournira également les gants pour ceux qui livrent ou manoeuvrent des matériaux et les remplacera sur présentation des gants usés.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01

La présente convention prend effet à compter du premier septembre 1980 pour se terminer le 31 mars 1982

ANNEXE "A"

SALAIRES

Un montant de 800,00\$ maximum couvrant la période du 1er septembre 1980 au 8 juin 1981 est alloué au prorata des heures travaillées. Toutefois, les temporaires étudiants ne sont pas admissibles à ce montant.

1er juin 1981	0,40\$ / l'heure d'augmentation
1er septembre 1981	0,15\$ / l'heure d'augmentation
1er décembre 1981	0,10\$ / l'heure d'augmentation

Ajustement des salaires pour les caissières, commis et bouchers accomplissant le même nombre d'heures par semaine et ayant plus de trois ans d'ancienneté en deux tranches soit le:

1er septembre 1981	50% de l'ajustement
1er décembre 1981	50% de l'ajustement

Le salaire d'embauche est de 5,00\$
au 1er septembre 1981 de 5,20\$
au 1er décembre 1981 de 5,65\$

ENTENTE INTERVENUE A ST-BRUNO ET SIGNEE A ST-BRUNO

EN DATE DU 26 juin 1981.

CHAINE COOPERATIVE DU SAGUENAY,
ASSOCIATION COOPERATIVE

Léopold Harvey
Léopold Harvey

Louis-Marie Tremblay
Louis-Marie Tremblay

Alain Otis
Alain Otis

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

Paul Thibeault
Paul Thibeault

Alain Côté
Alain Côté

Bernard Fortin
Bernard Fortin